

Pour analyser l'ensemble des pratiques dans et hors travail des ouvriers de métier, l'aspect relationnel de ces pratiques constitue un élément central d'explication. Ce type d'ouvrier vit dans un réseau relationnel riche de contacts divers, peu conflictuels.

C'est ainsi que les ouvriers de métier que nous avons interviewés font état d'amitiés nouées sur les lieux de travail dans des termes qui parfois évoquent le corporatisme et même le compagnonnage (1).

Les différences ne se transforment pas en inégalité mais relèvent d'une forme de coopération. Les inégalités relèvent d'une différence de qualification ou d'âge qui peuvent toujours être surmontées par l'apprentissage (2).

La base objective de ce système relationnel réside dans la qualification et dans la forme de coopération qui existe dans le travail.

- (1) "Avec les collègues c'est bien ! moi j'ai que des amis, y en a évidemment qui me veulent peut-être du mal mais moi je crois avoir que des amis. Il y a 18 ans que je suis là, alors évidemment je me suis fait un petit cercle d'amis et on est toujours ensemble. On est bien collègues, en dehors du travail on se voit. On joue ensemble aux boules, parce qu'il y a très longtemps que nous sommes ensemble... Et puis moi, je fais partie de la chaudronnerie, on a plus tendance à avoir besoin de chaudronnerie ou de soudeur qui est ma branche que le monteur qui est à côté... Voilà ! les chaudronniers avec les chaudronniers, les monteurs avec les monteurs. Ça n'empêche pas que j'ai de bons collègues avec les monteurs aussi, moins qu'avec les chaudronniers", Chaudronnier.
- (2) "Dans notre boulot à nous vous avez le tuyauteur, celui qui prépare le tuyau, le manoeuvre qui donne le coup de main au tuyauteur et le soudeur. Le tuyauteur sans le soudeur il peut pas travailler puisqu'il faut qu'il pointe le tuyau quand l'autre il le présente, quand le soudeur va pour faire sa soudure il exige que c'est bon, il pointe. Le manoeuvre il aide le tuyauteur à meuler à tout ça. Après le chef il va venir, il va prendre le tuyauteur, le manoeuvre il va rester avec le soudeur, c'est une obligation : un soudeur qui a baissé la cagoule, il voit plus rien et si l'autre voit qu'il y a quelque chose ou quoi il s'arrête vite, ils essaient de l'éteindre, de faire quelque chose, quoi ! Sûrement que lui il fait rien pendant que je soude, mais il y a une différence de paye. On ne peut pas changer de rôle, il faut une homologation... je ne faisais pas ça quand j'étais petit", Soudeur.

L'adhésion syndicale (et, plus rarement, politique) se situe dans la droite ligne de ce sens collectif et s'appuie sur les caractéristiques de la qualification.

Le travailleur de métier parle de son appartenance de classe, de son métier, avec fièret  (1), il se démarque fermement de l'employé de bureau, mais aussi du chef d'équipe, de ceux qui ne sont pas ouvriers, de l'employé de bureau qui n'est pas syndiqué, qui ne participe pas aux grèves, qui ne sait pas se battre (2), du chef d'équipe qui, même si, comme nous l'avons vu, il est apprécié, ne fait plus tout à fait partie du collectif ouvrier, qui n'exerce plus un travail manuel, qui surveille (3).

- 
- (1) "Pour que je reste dans une entreprise il faut que je passe gammiste ou technicien supérieur ; tout d'abord  a me plaît pas, parce que technicien supérieur, il faut rester derrière son bureau, faire les gammes, alors que franchement... on voit mieux comment gagner du temps sur une pièce en la fabriquant soi-même... D'ailleurs moi-même, j'ai jamais pris deux fois de suite une pièce de la même façon, j'ai toujours amené des améliorations, j'ai toujours gagné du temps à chaque fois, même si j'ai fait 10 fois la même pièce je ne l'ai pas prise de la même façon ; chaque fois que j'ai modifié, j'ai grignoté des secondes ou alors j'ai gardé le même temps mais la pièce était mieux faite... Je crois qu'en étant technicien supérieur, peut-être mon salaire serait supérieur, mais le rendement non !", Fraiseur.
- (2) "Dans l'entreprise tout le monde est syndiqué à 99 %, sur les ouvriers. Ceux qui travaillent dans les bureaux, eux, ils ne sont pas syndiqués. Ils se considèrent pas comme nous. Chez nous on a le bureau et les ouvriers.
- Et les gens des bureaux se considèrent pas comme des ouvriers ?
  - Ils sont pas syndiqués, il faut voir leur paye. Ils gagnent pas comme nous pourtant ils travaillent plus que nous.
  - Ils gagnent moins ou plus ?
  - Ils gagnent moins que nous et je sais pas combien ils font d'heures mais il me semble qu'ils font plus d'heures que nous. Ils ont moins d'avantages que nous. La fatigue, ils doivent l'avoir, je sais pas ce qu'ils peuvent faire dans un bureau... tenir un stylo ?", Soudeur-tuyauteur.
- (3) "Je pourrais être chef d'équipe mais je préfère garder mon métier parce qu'un chef d'équipe ne fait plus son métier, un chef d'équipe c'est un ouvrier comme nous mais eux ils se considèrent pas comme des ouvriers, pas tous, dans la majorité les types sont bien. J'appelle un type bien, si vous avez un type qui est fatigu  si le chef d'équipe est un brave type, il le voit mais si vous faites une belle journée et le lendemain vous êtes fatigu  , il le voit et le chef d'équipe normal qui veut pas trop monter, il dira rien. Celui qui veut monter il ira au chef de chantier... Et puis il y a le métier, ce serait à refaire, je referais le soudeur parce que  a me plaît", Soudeur.

Les travailleurs de métier, à partir de la conscience de leur qualification et du poids de celle-ci dans leur rapport au patronat, à partir de leur sens du collectif ouvrier né des conditions de la production, sont ceux qui s'organisent le plus aisément. Dans les quatre entreprises que nous avons étudiées, une seule, de faible importance quant à l'effectif de ses salariés (une vingtaine), n'avait pas d'organisation syndicale ouvrière. Dans les trois autres, au contraire, le taux de syndicalisation était de 60 à 99 %, le syndicat majoritaire (une entreprise) ou unique (deux entreprises) était la C.G.T.. Cette importance de la C.G.T. appelle quelques remarques : sur le rôle des traditions ouvrières dans la région marseillaise d'abord et sur la diffusion de cette tradition dans l'ensemble de la classe ouvrière ensuite. Dans la région marseillaise, le syndicalisme révolutionnaire a toujours été majoritaire, et ce à partir du port : construction et réparation navale et manutention portuaire. Ce sont essentiellement les travailleurs de la métallurgie et les dockers qui représentent la base d'une C.G.T. active (1), or c'est dans la métallurgie que l'on trouve le plus de "travailleurs de métier" dans la région marseillaise. F.O. recrute ses adhérents chez les employés, en particulier de la fonction publique, dans les milieux ouvriers cette centrale syndicale a toujours eu, à tort ou à raison une réputation d'alliée du patronat (2). Quant au syndicat C.F.D.T. dont nous avons vu l'implantation récente

---

(1) A Marseille, à la libération, les travailleurs ont réquisitionné les usines dont les patrons avaient collaboré avec les allemands. Il s'agissait pour l'essentiel d'entreprises de métallurgie travaillant avec le port ou les chemins de fer. Pendant deux ans a été menée dans ces usines une expérience de gestion syndicale ouvrière.

(2) "F.O. c'est les patrons !", Soudeur.

"Le C.N.P.F. par le biais de Force Ouvrière et de la C.G.C. a signé un accord bidon", Mécanicien.

"Heureusement qu'on a pas le syndicat F.O. dans la boîte, on a que la C.G.T. parce que s'il nous avait appliqué la grille des salaires on perdait toute la classification. La C.G.T. a pas signé et comme le patron n'a pas de F.O. il en aura jamais parce qu'on y veille", Monteur en carrosserie.

dans certaines grandes firmes de l'Etang de Berre (pétro-chimie mais surtout sidérurgie) son importance demeure localement faible dans le monde ouvrier, alors qu'elle a connu un certain essor chez les cadres de la fonction publique. Si la C.G.T. a une influence prépondérante chez les travailleurs portuaires et par extension chez les métallos, son audience dans la région marseillaise dépasse ces secteurs d'activité, les travailleurs "marginalisés" que nous avons interviewés et dont nous avons dit qu'ils ignoraient tout du syndicalisme confondaient systématiquement syndicat et C.G.T. dans leurs discours : parce qu'ils avaient élu un comité d'entreprise non seulement ils croyaient avoir créé un syndicat mais encore ce syndicat pour trois d'entre eux était nécessairement la C.G.T.

Parmi les ouvriers de la strate des entreprises à production fondée sur le travail de métier que nous avons interviewés, il y avait deux non-syndiqués (ceux de la P.M.E.), un syndiqué F.O., les treize autres étaient syndiqués à la C.G.T.. Si tous n'étaient pas des militants actifs, ils étaient tous convaincus de l'importance du syndicat (1).

Pour certains travailleurs de métier, l'apprentissage syndical se rapproche étrangement de celui du métier - dans

---

(1) "Bien souvent on est obligé de mener des luttes... pour les augmentations, le coût de la vie. On est obligé de lutter, s'il y aurait pas de syndicat, on pourrait pas faire... on pourrait pas lutter... le syndicat nous défend

-c'est quoi comme syndicat ?

-C.G.T., il y en a pas d'autres !", Tuyauteur.

"Les patrons, ils disent que les ouvriers sont des révolutionnaires et les révolutionnaires disent que les patrons c'est des...voilà. Celui qui est au milieu qui est nié.. Moi je défends la classe ouvrière puisque je suis ouvrier. Je ne dis pas que le syndicat... il n'a pas toujours fait... il demande le plus possible seulement là haut toutes les réponses c'est non ! non ! non ! En principe tout le monde est syndiqué... Il y en avait un autre, force ouvrière, mais il a coulé, il y a que la C.G.T. En principe tout le monde est syndiqué", Chaudronnier.

le discours du moins (1). Il s'agit d'apprendre à créer des rapports de forces favorables, grâce à des actions qui rassemblent un maximum de travailleurs et qui coûtent plus au patron qu'aux ouvriers (2). Le travailleur de métier n'a pas le même rapport au patron que le travailleur marginalisé, pas de haine vécue sur le mode du phantasme mais un antagonisme de classe où les rapports interpersonnels disparaissent et les questions se traitent à travers l'organisation collective. De la part du patronat, il n'y a pas d'actions innocentes : il s'agit d'accroître l'exploitation et de briser la cohésion de la classe ouvrière. Pour cela le patronat dispose d'armes puissantes : le gouvernement, des alliés dans le milieu ouvrier

- 
- (1) "Après j'ai fait le délégué. Je suis resté au moins trois ans sans être augmenté. Les délégués, le patron les aime pas. Après je me suis levé parce qu'il y a les titulaires et les suppléants. Je l'ai fait un an et ça m'a bien servi d'ailleurs. J'ai fait le suppléant pas le titulaire. Ça m'a servi parce qu'il y avait pas mal de chose que je connaissais pas... J'ai fait mon année parce que les suppléants, il faudrait en principe que toute la boîte y passe au moins une année. Pour voir un peu ce que c'est, pour voir un peu l'idée des patrons, pour les connaître", Soudeur.
- (2) "Au début on avait un moyen, on faisait grève illimitée mais on s'est aperçu que c'était pas bon parce que le patron c'était lui qui sortait le plus souvent gagnant, parce que les gars se mettaient en grève 15 jours, 20 jours et puis il arrivait un moment que les pères de famille et tout ça... alors on a changé de tactique et on faisait des grèves perlées 1/2 heure - 1 heure, un coup les tuyauteurs, les chaudronniers, un coup les mécaniciens. Maintenant nouvelle tactique : on fout plus rien ! on se met plus en grève mais on fout plus rien, carrément, on est à notre poste de travail ! l'huissier dit : "qu'est-ce que vous voulez que je vous dise, ils travaillent". Mais le patron voyait qu'on était à notre poste mais qu'on faisait rien. Mais l'huissier, il comprenait que dalle ! Il disait "pour moi, ils sont à leur poste de travail, ils travaillent !" Depuis qu'on a fait cette tactique, disons que le patron négocie facilement, plutôt qu'avant, avant quand on faisait grève, il nous laissait pourrir le mouvement, maintenant quand on commence à faire ça, disons qu'instantanément il nous reçoit, ça discute. La dernière grève qu'on a fait c'est cette année, on a fait 20 jours, pas de grève. Mais en 20 jours, on a dû faire deux ou trois demi-journées, des assemblées générales et on a eu le 13ème mois", Mécanicien - ouvrier d'entretien.

(syndicats jaunes, mouchards (1)), le besoin de travail des salariés, etc... Le travailleur, lui, a son organisation et sa qualification. Les pièces sont rangées comme dans un jeu d'échec, certains coups appellent des réponses immédiates, d'autres sont plus difficiles à prévoir, à parer, parce que les conséquences sont inconnues : le desserrement par exemple a non seulement aggravé les conditions de vie des travailleurs de l'entreprise de construction métallique (temps de transport plus long, repas pris à la cantine, etc...) mais a surtout bouleversé durablement les conditions de la production (développement du travail en série) donc les qualifications, la forme du salaire (passage du rendement collectif au rendement individuel) ce qui a fait naître des concurrences et disparaître des formes de solidarité. L'action syndicale s'en est trouvée considérablement freinée.

Cette conscience syndicale aigüe semble avant tout liée aux conditions de la production : qualification, coopération, rassemblement d'un nombre élevé de travailleurs dans un même lieu de travail.

Alors que dans l'unité sidérurgique, nous avons vu que les grèves étaient sectorielles ou se déclenchaient presque spontanément sur l'ensemble de l'usine, les organisations syndicales ayant beaucoup de mal à conduire les luttes de manière unitaire, alors que dans les entreprises employant de la main-d'oeuvre banale, les luttes sont inexistantes, la résistance ouvrière se manifestant dans des conduites individuelles, dans les entreprises employant des ouvriers de métier

---

(1) "J'ai été loué dans cette maison. J'ai été loué dans un établissement qu'on appelle la X. Ils faisaient la police à St Etienne. C'étaient des gardiens d'usine, d'anciens légionnaires... nous on était pas loué comme gardien, nous ! on était loué comme ouvriers... l'ancien directeur de cette maison c'était un ancien militaire... A Vitrolles ils avaient un service de mouchards !", Peintre.

l'organisation syndicale contrôle le déroulement des luttes, propose des formes d'action originales et organise la coordination des divers secteurs de production. Le caractère relativement récent de l'installation de l'unité sidérurgique ne suffit pas à expliquer l'absence de traditions dans la conduite des actions, pas plus que l'éloignement des postes de travail d'ailleurs, puisque nous avons ici une entreprise de chantier où le syndicat est né récemment (en Mai 68) et où la coordination des luttes (1), le taux de syndicalisation paraissent très développés. Dans ce type d'entreprise l'articulation entre revendications locales et nationales semble également ne pas poser de problème. C'est ainsi que, lors de notre enquête, les travailleurs s'attendaient à une action imminente au niveau national contre la grille hiérarchique des classifications dans la métallurgie (2) ; le niveau d'information du syndiqué de base sur les revendications et les

---

(1) "Il (le patron) a dit : "Je vous répondrai dans six jours !" Nous on a pas attendu 6 jours. On a attendu 2 jours et au bout de de deuxième jour, on s'est mis en mouvement. Ça a duré 24 ou 25 jours. On a fait arrêter tous les chantiers, Orange, Beaucaire, tous les chantiers. Et tous les jours on tapait à la porte de la direction et on mettait notre pression dessus !", Mécanicien.

(2) "Il va y avoir quelque chose. Pas pour le moment. Parce que vous savez que les patrons ont reçu la grille que F.O. a signé avec la C.F.D.T. La C.G.T. est contre. Cette grille hiérarchique vous allez voir comment ça va se passer... Mettons le P3 doit avoir tant de points. Le point c'est 1.300 F de l'heure. Si on a 230 points, la paye aura augmenté. Le patron lui il sera pas d'accord. C'est eux pourtant qui l'ont signée parce que F.O. c'est les patrons. Ils seront pas d'accord. Ils vont nous donner notre paye à nous, ils vont la diviser par le point et on va se retrouver à 190 points et 190 points sur la grille hiérarchique c'est le P3. Alors le P3 va être déplacé, ça va être le conflit dans toutes les boîtes ça, sauf où il y a F.O., eux ils ont rien à dire..." ; Soudeur.

- "- Maintenant on a un gros conflit en vue, c'est la grille des salaires qu'a signée Force Ouvrière.  
- Alors comment ça va se passer ?  
- Ce qui va se passer... La C.G.T. se bat depuis 68 pour la grille unique hiérarchique du manoeuvre à l'ingénieur avec la valeur du point unique. Le patron, le C.N.P.F. par le biais de Force Ouvrière et de la C.G.C. a fait signer un accord bidon. Cet accord en gros, ça vous fait des déclassements", Mécanicien - ouvrier d'entretien.

négociations en cours demeure inégal suivant les entreprises mais est néanmoins sans commune mesure avec celui de l'"ouvrier fordien" ou du "travailleur marginalisé".

Bien qu'elle soit très nette dans le cadre de l'échantillon que nous avons observé, la correspondance entre différents types de travailleurs définis par leur place dans la production et différents degrés d'efficacité dans l'organisation syndicale et la pratique revendicative n'est que tendancielle; parmi les entreprises dont la production la plus automatisée, certaines (comme l'E.D.F.) se caractérisent par des organisations ouvrières expérimentales et combatives, tandis que d'autres dont la production repose essentiellement sur le travail de métier peuvent connaître des formes de lutte embryonnaires.

Dans le faisceau de déterminations qui aboutissent à un rapport de forces donné dans un établissement donné, le contexte des localités de résidence, celui des localités et des milieux sociaux d'origine des travailleurs, les capacités politiques des représentants du patronat et des militants ouvriers telles qu'elles sont forgées au travers de l'histoire d'une formation économique et sociale, les caractéristiques du processus de production et les besoins correspondant en matière de main-d'oeuvre, tous ces éléments se combinent sans qu'il s'en dégage aucun facteur explicatif unique. Il n'en demeure pas moins que d'une part la détention d'une qualification transférable et demandée, mise en oeuvre de surcroît dans un travail d'équipe, facilite considérablement, chez les ouvriers de métier, le développement d'organisations et d'une conscience de classe, et que d'autre part, les organisations syndicales et politiques de la classe ouvrière se constituant historiquement sur la base d'un recrutement majoritaire parmi les ouvriers de métier, ces derniers retrouvent lorsqu'ils adhèrent à ces organisations un univers culturel qui leur est familier.

Chez les ouvriers de métier que nous avons interviewés, comme au sein de la C.G.T. et du P.C.F. en général, on observe le refus du spontanéisme, l'affirmation d'une patience appliquée et têtue dans le travail comme dans la lutte et, dans les deux cas, un certain goût de "la belle ouvrage". Un sens moral fondé sur un souci d'ordre dans l'usine comme dans la vie familiale correspond chez ces travailleurs à des valeurs souvent dominantes dans les organisations ouvrières pré-citées.

Il s'agit là d'une véritable culture ouvrière qui a son origine dans le rapport de l'individu avec la transformation de l'objet du travail, avec la maîtrise des instruments de travail. Cette culture ouvrière manifeste une profonde unité entre travail manuel, intelligence et connaissance. La fabrication de l'objet à l'aide d'un instrument est aussi acte de connaissance, le tout dans un cadre éminemment collectif. Produit d'un certain état de développement des forces productives, ce travailleur ressent comme une amputation l'existence de rapports de production basés sur le profit et la concurrence. Il se situe en tant que force productive au coeur de multiples contradictions : entre qualité et rendement, entre démocratie et productivité.

L'adhésion à une organisation syndicale ou politique permet le dépassement de ces contradictions (1) tout autant que la défense du niveau de vie. Faute d'une telle adhésion,

---

(1) "Le syndicat ça veut pas dire toujours revendiquer. C'est un combat le syndicalisme même si on ne revendique pas les conditions de travail et tout... je pense que les patrons ne sont pas intelligents parce que c'est source de progrès un syndicat dans l'entreprise... A partir du moment que les syndicats luttent contre les conditions de travail, à partir du moment où les syndicats arrivent, avec les travailleurs bien sûr, parce que c'est les travailleurs qui font vraiment le syndicat, quand les travailleurs arrivent à être bien dans l'entreprise automatiquement le travail s'en ressent", Mécanicien.

le travailleur hautement qualifié peut vivre la résolution de ces contradictions sur le mode de l'utopie (1), notamment s'il est employé dans de petits établissements. Les travailleurs de métier ne cessent jamais d'hésiter entre PROUDHON et MARX.

De la même manière, l'organisation ouvrière est partagée entre le corporatisme économique et la nécessité d'une alliance politique avec d'autres couches sociales. Le travailleur de métier méconnaît les autres catégories non ouvrières (2), quant aux travailleurs non qualifiés, aux manoeuvres en particulier, il les considère comme le talon d'Achille de sa clas-

---

(1) "Les grosses entreprises, elles ont intérêt à encourager les artisans comme je vous ai dit et exposé mon cas et je suis sûr qu'ils y viendront là-dessus. Des petits artisans qui eux feront travailler une dizaine ou une vingtaine d'ouvriers. Mais ces artisans doivent être des techniciens et pas des comptables. Parce qu'actuellement les trois quarts des entreprises, les patrons c'est des comptables, des financiers, mais ils ont aucune expérience de la manipulation des machines ou des... D'accord ils ont... c'est leur métier de jongler avec... comment placer les capitaux, mais un ouvrier, lui qui est vraiment un technicien, un technicien qui sait prendre une place... Faciliter à un jeune ou à un ouvrier de gagner du temps là-dessus... Et bien je sais pas si un patron qui a l'habitude de gagner du temps là-dessus... Et bien je sais pas si un patron qui a l'habitude des chiffres puisse faire... D'accord vous me dites y a des techniciens supérieurs... Mais tout ça c'est bon pour des grosses entreprises... On revient toujours au même point : c'est qu'il faut des artisans pour éparpiller un peu la main-d'oeuvre dans toutes les régions... Admettons que voyez vous avez un petit village... Vous construisez un atelier... Vous faites travailler toutes les personnes du village, vous formez des gens surtout des jeunes... vous maintenez les jeunes dans le village et ensuite ça vous permet d'avoir la main-d'oeuvre moins chère puisqu'ils ont pas les frais de déplacement..." Fraiseur.

(2) Comme en témoigne la distinction faite par beaucoup d'ouvriers entre les travailleurs des bureaux et les ouvriers non seulement en ce qui concerne les pratiques syndicales mais également le type de travail. L'interview précédemment citée (p. 288 ici) "la fatigue, ils doivent l'avoir, je sais pas ce qu'ils peuvent faire dans un bureau... tenir un stylo" témoigne d'une méconnaissance de tout travail qui ne soit pas basé sur un rapport instrumental.

se (1). Aucun sentimentalisme dans la manière dont il parle de ces derniers, ce qui prime, au contraire c'est l'analyse de la division ouvrière par le patronat au travers d'inégalités de situations.

La seule manière que ce type de travailleur ait de dépasser l'horizon de sa propre classe, c'est de se politiser. A travers l'explication concrète de sa vie quotidienne, il peut alors manifester un souci de culture, de rencontre avec d'autres couches sociales mais sur ce point il reste partagé entre sa soif de connaissance, d'explication et son souci du maintien de la cohésion ouvrière. Pour lui la politique c'est à la fois un système global d'explication du monde, une culture et le danger permanent de rupture du front ouvrier. Nous avons dit que pour ce type d'ouvrier l'ensemble des pratiques quotidiennes était marqué par une certaine conception de sa qualification : comprendre les mécanismes, choisir le meilleur instrument pour mieux transformer. La réflexion politique s'inscrit tout naturellement dans cette optique mais elle peut

---

(1) "A un moment on a fait une grève dure (pour que les frais de déplacement soient les mêmes pour tous de l'ingénieur au manoeuvre) et on a été obligé de s'arrêter parce que le patron ne voulait plus prendre les manoeuvres. Il voulait les prendre sur place sans déplacement... Le patron il disait : "moi je leur donne pas de déplacement, si vous m'obligez à donner des déplacements, moi j'embauche les manoeuvres sur place !" C'est-à-dire qu'on a des manoeuvres qui viennent de Marseille... Disons que les travailleurs ont peut-être eu peur, disons que nous on a peut-être pas fait notre boulot correctement, je sais pas, mais disons que sur ce point là on est pas arrivé à trancher mais je pense que c'est à cause des travailleurs et bien entendu de l'organisation syndicale parce qu'on ne nous a peut-être pas assez motivés. C'est prioritaire comme revendication, parce que ça soit l'ingénieur ou le manoeuvre quand il prend le car et va en déplacement les frais sont les mêmes pour les deux. Il faut dire que les chefs d'équipe n'ont pas les mêmes déplacements que nous non plus. Les chefs d'équipe ont 200 F de plus que nous. Les chefs de chantier doivent avoir 1.000 F de plus. Disons que le patron, il joue son jeu : pour être tranquille, pour régner, il divise, il essaye de dresser les classes de travailleurs les unes contre les autres", Mécanicien.

aboutir à un isolement du travailleur le plus politisé de l'ensemble de ses camarades (1). A la limite ce type d'ouvrier est celui qui impulse le réformisme syndical dans un pays comme l'Angleterre : primat de l'unité ouvrière, forte conscience économique de classe, refus du politique quand il est facteur de division. C'est ici que l'histoire spécifique du mouvement ouvrier dans une formation sociale déterminée vient prendre le relais des conditions générales de production. MARX a noté la particularité de la classe ouvrière française qui s'est trouvée à partir de 1789 et pendant tout le XIXe siècle mêlée à toutes les luttes politiques et les a radicalisées. Comparées aux classes ouvrières des pays anglo-saxons, la classe ouvrière française se caractérise par une forte participation politique et un taux de syndicalisation relativement faible. Dans un tel contexte, les luttes locales, au niveau d'une ville, d'une entreprise, expliquent les difficultés ou au contraire les facilités d'organisation politiques et syndicales. Dans une région comme la région marseillaise traditionnellement acquise au syndicalisme révolutionnaire, l'adhésion à la politique d'un parti révolutionnaire est facilitée mais l'organisation du parti sur les lieux du travail, l'implantation de cellules n'est pas toujours ressentie comme une nécessité

---

(1) "Avec les collègues de travail pas de problèmes. On raconte des blagues entre nous. Ça fait passer la journée. On se querelle un peu parce que les idées sont pas les mêmes mais enfin ça va ! C'est pas pour ça qu'on se cause pas ! Se disputer pour la politique, ça me dit rien !  
- Vous en discutez quand même !  
- Oui pour causer parce que c'est ça qui fait vivre mais il faut pas arriver à... parce que vous savez en ce moment, la politique nous met dans une drôle de situation. Le Président de la République nous a promis un changement mais en effet, le changement il nous l'a donné : on est tous au chômage. Il est là le changement... Tout le monde est syndiqué. Depuis que le syndicat est là, on est bien ! avant c'était pas pareil, il s'occupe de tout... moi dans les réunions j'y vais pas, je suis pas délégué. Le délégué nous raconte un peu la technique, ce qui s'est passé. Le fond du problème c'est eux qui s'en occupent nous ça nous intéresse pas trop. Ce qu'ils font ils le font bien c'est le principal", Soudeur à l'arc.

par les ouvriers qui mettent toutes leurs forces militantes dans le syndicat. Dans une autre recherche que nous menons actuellement sur la politique urbaine à Marseille (1), nous avons constaté que dans certains quartiers ou villes ouvrières, les ouvriers du département des Bouches-du-Rhône et ceux de Marseille votaient à 80 % pour le P.C.F., dans les villes et quartiers non-ouvriers le pourcentage reste de l'ordre de 60 %. A cette forte implantation électorale du P.C.F. dans les catégories ouvrières, qui s'appuie à la fois sur la tradition syndicale révolutionnaire et sur la présence d'élus locaux, ne correspond pas toujours une organisation politique de même niveau. De surcroît les traditions ouvriéristes et sectaires de la fédération des Bouches-du-Rhône témoignent des forces et faiblesses de l'organisation ouvrière : unité et cohésion de la classe ouvrière autour du syndicat et du parti mais aussi isolement de celle-ci par rapport aux autres couches et catégories de travailleurs. L'hypothèse que nous souhaitons défendre ici c'est que le travailleur de métier a joué un rôle déterminant dans la constitution des organisations ouvrières locales et que les particularités de ces organisations reflètent largement les caractéristiques de ce type de travailleur, les entretiennent, les transforment en "culture ouvrière".

Un autre élément de compréhension des pratiques du travailleur de métier est la relation que ce type de travailleur a avec son milieu urbain d'origine, cette relation s'exerce à travers deux médiations : l'appartenance de classe et la vie familiale.

Ici encore l'appartenance de classe est fondamentale pour rendre compte de l'attachement du travailleur à son

---

(1) Contrat en cours avec la D.A.F.U.

milieu urbain mais on ne peut l'analyser sans prendre en compte la vie familiale. Les discours concernant la zone industrielle de Vitrolles insistent tous sur les aspects négatifs de la coupure que le desserrement industriel et la création de zones industrielles introduisent entre milieu urbain et milieu industriel ; les thèmes avancés tournent autour du sentiment d'exclusion consécutif à ce zonage fonctionnel de l'espace qui se traduit par un découpage fonctionnel du temps que le travailleur récusé parce qu'il y voit une forme d'aggravation de son exploitation, un danger d'isolement accru, la rupture de l'unité de ses pratiques. Le découpage fonctionnel du temps c'est à la fois le travail en série, la productivité organisée sur le mode taylorien et la dichotomie entre travail et vie hors-travail que consacre l'élargissement des déplacements domicile-travail. Le desserrement de l'entreprise d'un quartier ouvrier marseillais s'est traduit par une remise en cause de l'autonomie professionnelle donc de la qualification, par l'introduction de primes de rendement individuel donc par des atteintes à la solidarité ouvrière et à sa capacité de défense. Il a également bouleversé la vie familiale en supprimant le repas de midi en famille (1).

---

(1) "C'est l'ambiance, manger là-haut c'est toujours pareil... c'est pas une vie... vous rentrez le matin c'est toujours pareil... le manger... c'est très dur... y a une cantine mais c'est pas du manger... ils font ça... ils prennent des boîtes de conserve... Avant on allait manger à la maison, on habitait tous aux alentours, on avait 1 h 30 pour manger, tandis que maintenant on a 1 h. La queue... nous ici on était bien, une fois qu'on faisait notre travail, le patron c'est nous qu'on se commande, on nous donne un bon, on se débrouille. On est pas embêtés, c'était petit mais c'était le paradis. On travaillait plus d'heures, on faisait plus de présence, mais voyez déjà on allait manger à la maison, c'était important beaucoup important je voyais mon fils le midi et... là on fait moins d'heures et finalement on travaille plus, la journée de huit heures on fait plus que ce qu'on faisait en onze heures", Monteur-soudeur.

"On était 100 fois mieux dans notre vieille usine que dans l'usine moderne, il y a le déplacement, le travail est tout préparé, les temps ils sont limités, les cadences... le restaurant, on est obligé de manger au restaurant... Moi je suis un petit mangeur et je mange par caprice... Si vous me donnez un oignon et un morceau de roquefort je me régalerai autant qu'avec un poulet... c'est le rata c'est pas agréable", Chaudronnier.

Suite note (1) page suivante...

Cette idée de tissu urbain qui par sa diversité permet l'unification des pratiques ouvrières et cependant maintient la séparation entre l'usine et la famille est reprise à travers les appréciations négatives portées sur la zone nouvelle d'habitat à Vitrolles. Déménager, quitter le milieu urbain d'origine c'est soumettre encore plus directement la vie familiale à l'usine, aux volontés patronales (1). Quitter

Suite note (1) page précédente

"Maintenant je pars le matin et je rentre que le soir, avant je revenais manger chez moi... ça coupe une journée. Vous savez du matin au soir, ça fait un peu long", Autre chaudronnier.

(1) "Le transport ? Pourquoi ne pas déménager ?... Vous savez ça revient cher le déménagement... J'ai un appartement s'il faut que je change, c'est comme une voiture... C'est comme tout, ça fait toujours des frais, et si vous calculez tout, au bout de 10 ans... admettons que je serais allé à Vitrolles, j'avais la possibilité d'aller à Vitrolles, d'acheter quelque chose à Vitrolles mais... le patron va en profiter pour me diminuer le salaire. Sûr et certain ! puisque... il se dit... son raisonnement est simple : c'est un ouvrier, il est dans le quartier... Il préférera gagner moins que d'aller ailleurs", Fraiseur.

"Je préfère rester à Marseille parce qu'il y a la famille, la famille de ma femme surtout et elle aime bien, qu'est-ce qu'elle ferait dans une ville toute seule... moi on me mettrait dans une petite ville, j'irais dans une petite ville. Mais c'est le coup de ma femme, moi je m'en vais de 5 h du matin à 7 h du soir qu'est-ce qu'elle ferait? Elle a pas le permis de conduire et elle aime bien aller voir et parler et tout ça. Il faut calculer ça aussi. Surtout que ça me plaît aussi parce que je suis né ici... Je vais me déplacer pour faire plaisir au patron... Il habite Marseille lui mais lui il a le temps d'y aller", Soudeur.

"Oh ! là ! là ! ne me parlez pas de Vitrolles c'est le désert là-bas, des H.L.M. les uns sur les autres... où vous allez une fois que vous sortez ? Ici vous pouvez aller vous promener, pour les courses on va pas loin ! mais enfin vous avez des magasins, des vitrines, vous savez les femmes, elles aiment... regarder les souliers", Monteur-soudeur.

"Ça m'intéresse pas Vitrolles parce que c'est nouveau, ça se construit toujours. Pour les gosses l'école..." Chaudronnier.

"C'est pas vivable Vitrolles, y a trop de bruit, vous êtes loin, vous vous rendez compte si un soir vous voulez aller au cinéma, nous on descend la rue on laisse le petit à la belle-mère, soit à ma mère. Mais si vous habitez là-bas. Même le cas, il y en a un qui est malade, y a un parent qui va monter. Surtout les parents ils sont âgés, ils ont pas de moyens de locomotion", Tourneur.

le milieu urbain traditionnel pour rejoindre la ville-coron, c'est également perdre une part de son indépendance traditionnelle dans la mesure où -à tort ou à raison- le marché du travail de la zone industrielle est vécu comme limité.

Dans un tel contexte, les déplacements domicile-travail sont souvent considérés comme d'une durée insupportable et, sauf pour les travailleurs de chantier, ils sont à l'origine de la plupart des départs volontaires de l'entreprise. Le travailleur qualifié préfère quitter son lieu de travail plutôt que son lieu de résidence. La longueur, l'inconfort des déplacements étaient la cause du départ de trois travailleurs sur seize de ce type. En un an la P.M.E. de notre échantillon avait renouvelé 95 % (19/20) de son personnel. Le cas est suffisamment exemplaire pour mériter une analyse plus attentive : la constatation la plus immédiate à faire ici, c'est que les deux ouvriers de cette P.M.E. que nous avons interviewés ont quitté l'entreprise peu de temps après le desserrement alors que l'un des deux était employé depuis plus de 10 ans. Dans les deux cas, la première raison évoquée spontanément est la longueur du déplacement domicile-travail et la fatigue supplémentaire qui en résulte (1) mais cette raison s'assortit tou-

---

(1) "Mon problème est simple, c'est quand le matin on avait pas encore le ramassage... on montait chacun par nos propres moyens... aller-retour ça fait 70 km de la maison à la zone... Le matin ça va bien on roule, on arrive tranquillement là-bas, le soir on avait essayé de grignoter sur les repas pour faire sauter 1/2 heure pour partir avant Sud (Sud-Aviation) parce que quand Sud sort ça fait 2.000 voitures sur l'auto-route..... Vous avez essayé de sortir de la zone industrielle pour rentrer sur Marseille ? Le carrefour ?... Vous vous faites couper en deux, il y a même pas un feu rouge ! qu'est-ce que ça leur coûte de mettre un feu rouge... oui il y a le stop mais vous campez là ! Le gars qui coupe la zone par St. Victoret, c'est pareil. La zone c'est pas bon !

F - De toute façon, moi je voulais pas que mon mari il soit sur la route comme ça !

- C'est trop dangereux, moi j'en ai vu des accidents terribles sur l'autoroute Nord. Des voitures complètement disloquées....",

Tourneur.

jours d'autres considérations sur les changements à l'intérieur de l'usine et sur les bouleversements de la vie familiale (1).

La direction avait pourtant recherché diverses solutions pour résoudre cette question de déplacements : dans un premier temps, elle paye une prime de déplacement assez faible et, semble-t-il, variable suivant les ouvriers (2), puis elle met des voitures à la disposition des ouvriers qui se regroupent à trois ou quatre pour les utiliser (3), finalement elle

---

(1) "Le trajet, c'est bien beau, je l'ai fait quelquefois Marseille-Vitrolles, Vitrolles-Marseille, quand vous arrivez le soir vous êtes énervé comme tout... je ne sais pas si c'est bon pour la santé, le rendement... la vie familiale surtout. Parce que lorsqu'on revient énervé, on peut plus s'occuper des gosses, la moindre bêtise du petit... Pof ! on tape dessus... alors moi je préfère quand même... j'ai trouvé la solution de travailler à deux pas d'ici... mon salaire est inférieur !" Fraiseur.

(2) "Le patron il nous avait donné une gratification, quelque chose en plus, 6,80 je crois pour les déplacements, par jour ça couvre pas tous les frais, quand vous montez avec votre voiture, 6,80 ça paye l'essence des premiers jours, puis les autres jours, l'usure du véhicule c'est à vos frais", Tourneur.

"Vous savez les patrons essaient d'avoir tout pour eux, ils nous ont annoncé par lettre recommandée qu'à telle date, l'atelier se déplaçait à Vitrolles et que ceux qui n'étaient pas partisans de se déplacer n'avaient qu'à prévenir par lettre recommandée... Ils nous donnaient si ma mémoire est bonne 160 F. anciens par jour... Moi j'ai répondu à la lettre que ça ne m'intéressait nullement d'aller à Vitrolles, d'ailleurs j'ai l'impression que ça a été le cas de la majorité des ouvriers... Donc le patron les a convoqués un par un et leur a donné à la tête du client, comme on dit. Les ouvriers qu'il voulait garder il leur a donné une majoration supplémentaire. Alors mon cas il a été qu'il n'a donné le minimum... comme j'avais pas en vue un travail alors j'ai accepté le minimum dans l'intention de chercher une place. Bien entendu, j'ai obtenu une majoration, beaucoup plus que 1,60 y a certains ouvriers dont le patron voulait se débarrasser, il a été ferme sur ce point : 1,60 F ou rien du tout ! D'ailleurs le résultat s'est pas fait attendre, sur 20 ouvriers y en a un seul qui est resté..." Fraiseur.

(3) "Mon employeur il avait trouvé une solution à une certaine époque... Y avait la voiture une 4 L... y avait 4 ouvriers qui étaient dans le quartier, je m'en occupais, je les prenais, je faisais le transport... Ça allait plus vite... Seulement là c'était bien : y avait déjà quatre ouvriers avec une voiture et c'était intéressant pour le patron et pour nous !... Parce que nous on partait tout de suite, on savait qu'on partait à telle heure... Mis à part les accrochages sur l'autoroute... ça c'était une solution idéale seulement ça a pas duré... ils ont mis le car après... ça revient moins cher au patron parce qu'un car il ramasse

Suite note (3) page suivante...

met en service un petit car qui assure le ramassage de l'ensemble des ouvriers. Aucune de ces solutions ne semblait, au moment de l'enquête, avoir réussi à fixer les travailleurs dans l'emploi.

En revanche dans une autre entreprise de constructions métalliques, notre population d'enquête se répartissait en deux catégories sur ces problèmes de déplacement. Si les conditions de déplacement donnaient lieu à des appréciations unanimes (longueur du trajet, accroissement de la fatigue, etc...), l'accent était porté sur des questions différentes suivant que le travailleur avait été embauché avant ou après le desserrement : Pour les travailleurs embauchés récemment, le fait que l'entreprise ait mis en place une formule ramassage a constitué un élément attractif et ce compte tenu de la situation du marché du travail à Marseille (1). On peut aller jusqu'à considérer que pour ces travailleurs ayant été confrontés récemment à la situation du marché de l'emploi et pour qui

Suite note (3) de la page précédente

une quinzaine d'ouvriers, tandis qu'avec une 4 L on a les mêmes frais et il ramasse que 4... Je passais 2 heures en plus, seulement si j'arrivais à mon travail que y avait une bonne ambiance, je peux me décontracter... ou alors lorsqu'on fait le transport pendant une heure, on discute, on rigole... Mais actuellement le transport c'est une corvée. Moi je préfère encore travailler pendant 1 heure derrière ma machine plutôt que d'être dans le car ballotté... Lorsqu'on partait à quatre dans la voiture, y avait une autre ambiance parce qu'on discutait... Le temps nous paraissait pas long... En général lorsque c'est en car on est nombreux y en a qui aiment encore piquer leur roupillon... Y z'aiment pas ceux qui font du bruit", Fraiseur.

- (1) "Je suis venu habiter ici (dans le 15<sup>e</sup> arrondissement à Marseille, quartier Nord) parce que je travaillais dans la zone de Fos... J'ai préféré habiter ici parce qu'il y avait mon futur beau frère qui m'accompagnait. Je préférerais venir habiter par là comme ça par l'autoroute on était pas loin. C'est un problème pour aller jusqu'à Fos. Maintenant je travaille plus là-bas. En ce moment ça va j'ai plus qu'un quart du trajet : 20 minutes. C'était mieux... j'avais pas de cantine, j'avais pas de transport et XXX (ici le nom de l'entreprise) mettaient à ma disposition le car, c'est ça qui m'a fait réfléchir . . . . . Le trajet ça fait partie... je pense... tout le monde est d'accord sur ce point de vue là, ça fait partie du travail. La direction nous paye un quart d'heure de transport. Encore un quart d'heure ça irait pour moi mais pour le gars qui habite à l'autre bout de Marseille, c'est ridicule", Soudeur.

le transport est un élément prépondérant au niveau du choix du lieu de travail, l'inclusion du temps de transport dans le temps de travail est entrée dans les habitudes. Pour ces travailleurs la revendication du paiement du temps de transport tend également à devenir normale en même temps que la conscience de l'existence d'un minimum irréductible de temps de déplacement domicile-travail.

Pour les ouvriers qui ont suivi l'entreprise dans le desserrement, le trajet devient indice d'un décalage entre deux constellations de pratiques, celle du temps où l'entreprise était proche du domicile, où il n'y avait pas de rendement individuel, pas de préparation du travail en série, etc... et celle d'après le desserrement.

Ces ouvriers ne font pas référence au temps ou au mode de transport, à la revendication du paiement du déplacement mais au bouleversement global de leurs vies quotidiennes : déqualification objective avec l'introduction du travail préparé, fin de la solidarité ouvrière avec le rendement individuel, baisse objective des salaires avec la disparition des heures supplémentaires, fin d'un moment important de la vie familiale avec la disparition du repas de midi. La longueur du trajet domicile-travail symbolise un nouvel usage de leur force de travail et de nouvelles conditions de reproduction qui sanctionnent cet usage. Pour les plus âgés d'entre eux, la résistance au changement s'organise à travers le maintien de modèles antérieurs, le refus individuel de tout ce qui a trait à la zone industrielle : non seulement il n'est pas question de rapprocher son lieu d'habitat de son lieu de travail mais la référence au marché de l'emploi reste exclusivement marseillaise. Dans la mesure où ces travailleurs sont

âgés cette résistance reste symbolique : à partir de 40 ans, la mobilité professionnelle devient plus difficile (1).

Nous avons vu quand nous avons étudié le travailleur marginalisé que certains ouvriers, parce qu'ils étaient des immigrés, des jeunes, des femmes, étaient placés dans une position défavorable dans la défense de leurs droits ; la vieillesse, qui intervient à partir de la quarantaine, a des effets comparables. Ces effets sont accentués dans l'entreprise de construction métallique par une taylorisation qui signifie le recul du tour de main au profit du rendement. L'usage fractionné que le capital a de la force de travail s'exprime dans un clivage supplémentaire, celui qui s'établit entre les jeunes et les vieux (2). Il est intéressant de noter qu'à une situation de déqualification objective liée au desserrement correspond l'apparition chez le travailleur de métier de phénomènes déjà rencontrés chez le travailleur marginalisé : les formes d'usure de la force de travail lorsqu'elles sont décrites prennent des aspects plus dramatiques que chez le travailleur de métier qui ne connaît pas encore de déqualification (3). Alors

- 
- (1) "Où voulez-vous que j'aïlle ? Si je vais dans une autre (entreprise), on va dire "il y a des jeunes !" on va pas prendre un type de 55 ans. 35 ans, oui ! il y a 20 ans de différence. Alors je suis là, je reste là. Si on m'offre une autre place et à peu près équivalente, j'y vais. Je suis pas marié avec eux. Mais il faudrait que ce soit... la coïncidence quoi ! Maintenant pour tout recommencer, reprendre à zéro... on y est on y reste ! On accepte tout. Même s'il y a beaucoup de mauvais ! tant pis", Chaudronnier.
- (2) "Il y a beaucoup de types qui sont anciens et qui n'ont pas beaucoup de capacités, c'est pas des ouvriers qualifiés, alors ils ont les choses d'ancienneté, ils vont prendre leur retraite, c'est pas la peine de se casser la tête. Ils croient que les murs leur appartiennent !", Peintre.
- (3) "Là dernièrement il y a eu un bonhomme qui s'est trouvé mal. Il a eu une chose cardiaque. Il était derrière une table, il est tombé, il s'est ouvert toute la tête. Personne s'en était aperçu. Il a fallu que un y vienne et qu'il le voit par terre en train de s'étouffer. Il a eu une chose cardiaque. On l'a envoyé à Marnagnane d'urgence. Et puis il y en a qui ont mal au doigt, qui se coupent, surtout les bavures de ferrailles, de cornières, vous savez ça coupe comme des rasoirs. Si vous mettez la main là... clac, ça m'est arrivé... pas tellement, j'aime pas faire mal et j'aime pas me faire mal...", Chaudronnier.

que chez ce dernier la sécurité fait partie à la fois des formes de coopération et des acquis syndicaux, pour le travailleur d'atelier qui vit une déqualification l'accident dans l'atelier mais également sur l'autoroute pendant le trajet prend une plus grande réalité. L'accélération des cadences, le nouveau découpage du temps quotidien joue un rôle fondamental dans l'apparition de ces thèmes puisque le travail en atelier reste moins dangereux que le travail de chantier. Autre aspect des formes de déqualification qui rapproche l'ouvrier de métier de l'entreprise de construction métallique du travailleur marginalisé, le découragement (1) face à l'action collective et l'apparition de clivages qui ne sont plus liés seulement à la qualification (jeunes et vieux par exemple), la conscience de la précarité de l'embauche (2). Comme dans le cas du travailleur marginalisé on voit alors apparaître des formes de résistance individuelles beaucoup plus symboliques que réelles, de mini-rapports de forces s'instituent qui deviennent des instruments de domination patronale (3).

- 
- (1) "Pendant six mois de grève, on est retourné la queue en trompette, on est retourné et on a repris le travail sans rien, c'était l'année dernière et depuis on fait plus rien. Il y en a qui... il y en avait 40 dehors et 60 qui travaillaient alors qu'est-ce que vous voulez... ça a complètement brisé le mouvement... Et puis comme je vous dis étant donné qu'ils ont des succursales, ils donnent le travail à faire ailleurs...." Chaudronnier.
- (2) "Je peux rien prévoir, écoutez-moi ! je suis sûr d'une chose que si je trouve une autre place sûre, il s'agit pas de partir de là-bas et de se retrouver à la rue... Si je trouve une autre place, c'est pas mon intérêt d'y rester. Surtout pour un jeune. Moi je déconseille aux jeunes d'y rester. C'est une place où il y a aucun avenir, pas d'avenir. Pas pour un jeune. Un jeune, à 45 ans, il est mort maintenant, les vieux d'avant ça va. Ils étaient costauds, mais maintenant c'est fini. Il tiendra pas cette vie là. Il travaille 15 ans ou 20 ans au rendement et il tombe malade et... il prend pas de retraite, on est des esclaves modernes", Monteur en carrosserie.
- (3) "Je travaillais en équipe avec un ancien retraité de l'armée ; rien que pour se faire voir du collègue qu'il y avait à côté, parce qu'ils avaient de grandes discussions à ce sujet. Ils l'entraînaient l'un l'autre pour ça, c'était à celui qui en faisait le plus... A force de rouspéter, je me servais de lui parce que je savais qu'il était plus vieux que moi, alors je le tarabustais et je disais "mais vous vous rendez compte avec le travail que vous faites !" alors à force il attrapait le contremaître, il rouspétait", Peintre.

Dans un tel contexte, le travailleur a de plus en plus de mal, sauf s'il est militant, à traduire sa situation personnelle en objectifs d'action collective. Un décalage de plus en plus important s'introduit pour lui entre le bouleversement global de sa vie quotidienne et le caractère nécessairement limité des revendications. Alors que le travailleur âgé qui a vécu le desserrement ressent plus douloureusement que tout autre l'élargissement des déplacements domicile-travail, le départ de l'entreprise du milieu urbain, il est celui qui a les plus grandes difficultés objectives et subjectives à appuyer une revendication telle que le paiement du temps de transport ou celle de la prime de déplacement. Pour les plus jeunes, le refus du desserrement va se manifester par un départ de l'entreprise dès qu'un emploi à Marseille se présente : la mobilité importante des travailleurs qualifiés sur la zone de Vitrolles nous paraît traduire ce phénomène. Il n'est pas étonnant que cette mobilité soit freinée à partir de 1975 par l'extension du chômage au niveau national mais surtout marseillais.

Pour tous les travailleurs de cette entreprise de construction métallique, pour ceux qui ont suivi l'entreprise lors du desserrement comme pour les autres, pour les vieux comme pour les jeunes, le ramassage par l'entreprise est une nécessité. L'utilisation de la voiture individuelle est limitée aux loisirs, aux courses exceptionnelles (achats mensuels dans le supermarché, visite chez le pédiatre, etc...), certains ont même assuré leurs voitures pour les fins de semaine exclusivement. Ici encore le modèle de référence reste le modèle urbain antérieur, celui non seulement de la proximité emploi-résidence mais également celui d'un usage optimal des équipements commerciaux, scolaires, sportifs du quartier. Les achats exceptionnels, les loisirs d'hiver (cinéma) ont lieu dans un centre ville relativement proche, desservi par les transports en commun. Ce type de travailleur est celui qui utilise le plus complètement les consommations collectives, une large part de la

vie familiale est organisée autour de cet usage : trois pères de famille, par exemple, s'occupent de clubs sportifs ou suivent les matchs de leurs enfants le samedi et le dimanche. Deux pères de famille sont l'un responsable de l'amicale des locataires, l'autre syndic de son immeuble. L'insertion dans le milieu urbain a une triple dimension : premièrement le refus de la dépendance directe à l'emploi (1), deuxièmement l'utilisation optimale des consommations collectives par le travailleur et sa famille, troisièmement un certain mode de vie familial basé sur l'aide des ascendants (2) et la rencontre fréquente avec les frères et soeurs des conjoints.

- 
- (1) Cette valorisation de l'indépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur a une base objective certaine, la proximité domicile-travail relève en général de politiques patronales visant à une fixation de la main-d'oeuvre mais aussi à sa soumission plus étroite aux exigences du procès de production. C'est ainsi que le seul ouvrier de notre échantillon logé à proximité de la zone de Vitrolles par son patron était chargé d'allumer gratuitement tous les matins les fours et donc de venir trois quarts d'heure avant les autres. Paradoxalement, aujourd'hui, à travers le ramassage, les politiques du logement patronales et l'existence de zones industrielles indépendantes du milieu urbain, la proximité immédiate n'est plus le seul critère de cette dépendance de l'ouvrier à l'égard de son emploi. La proximité emploi-résidence lorsqu'elle se situe dans un milieu urbain peut favoriser l'indépendance, l'éloignement hors milieu urbain peut, au contraire, renforcer la dépendance.
- (2) Beaucoup de travailleurs nous ont parlé du rôle de la mère dans la garde des enfants, la journée quand la femme travaille, le soir pour les soirées.
- "Vitrolles, c'est pas vivable, y a trop de bruit, vous êtes loin, vous vous rendez compte si un soir vous voulez aller au cinéma, nous on descend la rue, on laisse le petit à la belle-mère, soit à la mère. Même le cas, il y en a un qui est malade, y a un parent qui va monter ! surtout les parents ils sont âgés, ils ont pas les moyens de locomotion !", Tourneur.
- "Mes beaux-parents gardent le petit quand ma femme travaille.  
- Qu'est-ce qu'elle fait  
- Elle est sténo-dactylo aux Ponts et Chaussées, elle travaille en ville. Tous les deux on se lève à 5 h 30 - 6 h. On met le petit chez ma belle-mère. Elle garde toute la journée. Le soir, il faut aller chercher le petit, faire les courses, faire le repas... c'est un travail qui s'ajoute en plus de la journée de travail", Soudeur.

A travers la référence au milieu urbain, au quartier d'origine, à travers le refus du déménagement, ce qui est affirmé c'est le droit à une certaine qualité de la vie ouvrière dans et hors travail. Les loisirs témoignent également de ce souci de qualité : la préférence pour le milieu urbain traditionnel d'un point de vue résidentiel s'accompagne fréquemment d'un amour pour la nature que l'on assouvit pendant le week-end et l'été (1).

Nous avons noté l'apparition chez le travailleur de métier de l'entreprise de constructions métalliques de certains traits qui le rapprochent du travailleur marginalisé ; nous avons vu là un des effets du desserrement, de l'amorce de taylorisation et des difficultés d'organisation ouvrière qui en résultaient. Il est juste de noter que notre enquête intervenait un an après un conflit qui avait duré six mois et qui s'était soldé par un échec, elle précédait, comme nous l'avons montré dans le chapitre V, un conflit très dur (deux mois de grève avec occupation d'usine). Dans cette période de calme relatif entre deux conflits importants dont le premier n'avait obtenu aucun résultat, les difficultés d'organisation ouvrière sont plus importantes, et les formes de résistance individuelles se multiplient, les clivages entre ouvriers s'accroissent. Il est difficile d'attribuer au desserrement une situation qui peut être due à l'échec d'une action récente.

---

(1) "On compte partir dans les Hautes-Alpes, j'ai reperé un camping pas trop cher. Un bungalow, il faut compter 180.000 F à peu près. Mais il y a tout, il y a l'eau, les douches, il y a tout le confort. Derrière c'est la pleine montagne, c'est drôlement beau. On rencontre personne, il y a des cascades et tout. J'aime beaucoup les framboises et tout ça là. Les fraises des bois et les mûres aussi. J'en ai mangé au mois d'août, pas des framboises, des fraises, j'en ai beaucoup mangé, elles étaient pas grosses, juste comme ça. Moi je connais bien parce que j'y étais beaucoup quand j'étais petit : on faisait les colonies. Ça me plaît la haute montagne. Si il y a des routes j'y vais pas. On marche à pied ou j'y vais pas. Il y a des chalets, des petites maisons forestières et tout. Mais c'est vraiment perdu. Moi j'aime la marche et que je vois personne. Les congés c'est pour ça. Avec tout ce qu'on prend toute l'année, on sort avec une tête comme ça. Moi aux congés je veux m'isoler", Monteur en carrosserie.

Au niveau des filières de consommation comme à celui du rôle de la famille, il n'y a pas de différences entre les travailleurs d'atelier de l'entreprise de construction métallique et ceux de chantier. La distribution des rôles familiaux montre que le travailleur de métier d'usine ou de chantier est en général le père de famille, comme l'ouvrier "fordien" avec deux variations importantes : la première c'est le poids particulièrement important des ascendants et surtout du père du travailleurs dans les modèles de relations dans et hors-travail, la seconde c'est une certaine généralisation du couple dont les deux membres travaillent, avec un certain partage des tâches ménagères.

Le modèle paternel est très central et s'intègre parfaitement à la logique de l'apprentissage qui est celle du travailleur de métier (1), à une certaine "morale" aussi (2) : le bon travailleur est celui auquel une bonne éducation a donné un goût du travail bien fait, cette éducation

- 
- (1) Sur 16 ouvriers de ce type, 8 avaient des parents artisans, 3 travaillaient dans la même entreprise que leur père ou que leur fils.
- (2) "Moi j'ai beaucoup en admiration mon père, un gros travailleur, c'était quelque chose. Un père, c'est un père, ça compte. Mon père et ma mère ne savaient ni lire ni écrire. Ils ont pas pu nous donner beaucoup d'instruction. Ils nous ont envoyé à l'école mais on apprenait que ce qu'on apprenait à l'école, maintenant les enfants ont la chance d'avoir les parents pour lui expliquer... mais c'est pas pour ça... il rentrait le soir à la maison, après le travail... on avait un terrain, il travaillait son terrain le soir, il allait planter à la lampe électrique ..... Il a 83 ans, il est toujours en vie et puis alors on dirait un jeune de 20 ans. Il est formidable. En pleine santé. Il y a pas de rides. Il y a qu'une chose c'est qu'il y voit plus bien. Mais c'est un homme qui a beaucoup de mérite. Je suis heureux que ce soit mon père. C'est un homme parfait ! On l'a jamais vu dans un bar. Il a élevé 10 enfants. On était 6 garçons et 4 filles. Les garçons c'est très dur à manoeuvrer. Alors 6 vous m'avez compris. Il nous a manoeuvrés. Il a fait de nous tous des hommes, on a tous bien tourné ! le plus malheureux c'est moi !", Soudeur.

dépendant pour l'essentiel de la famille et du collectif du travail. Le rapport à l'autorité est ici aussi basé sur la reconnaissance d'une compétence. Le report sur les enfants de ce système éducatif se fait tout naturellement : le père accompagne ses enfants (garçons mais filles parfois) dans les matchs qu'ils doivent disputer, il se transforme quelquefois en entraîneur (1). Les études des enfants ont une grande importance et au cours des interviews de ce type de travailleurs, il a toujours été fait spontanément allusion à la scolarité et aux diplômes des enfants (2).

---

(1) "Mon fils il ira à l'école, il apprend bien au lycée, justement je veux bien l'habiller, lui donner de l'argent de poche, qu'il arrive à suivre ses études. Il joue au ballon, il joue, je le suis partout..." Chaudronnier.

"Je joue plus. J'ai joué. A 55 ans, je me sens pas de courir après la balle. Je mène les petits et je suis mon petit... entraîneur de l'équipe de France. Voilà ! je fais mon petit Kovack. Je le fais parce que mon fils il joue au ballon !", Autre chaudronnier.

"J'ai mon équipe de basket, je suis entraîneur, manager, un peu dirigeant. Autant vous dire que le soir... on est allé au jeu de Rome, nous ! avant je jouais au ballon, au foot-ball, c'est pas la même chose on s'y fait !

F - En ayant des filles qui y jouent. Il y en a une qui a joué dans toute la France et à l'étranger.

Int - C'est depuis que vos filles s'y sont mises que vous vous êtes mises avec elles ?

M - Voilà !

F - Il y a pas que le mari, il y a même la femme, il y a pas de dirigeants, alors on est obligé de s'y mettre tous !", Monteur-Soudeur.

(2) "Moi j'ai fait un peu de tout. J'ai jamais été au chômage parce que... moi j'ai labouré avec un cheval, j'ai taillé des vignes, je sais tout faire même la mécanique, mais j'ai pas été à l'école, si j'avais eu les avantages qu'ils ont maintenant. Regardez mon fils, XXX (ici le nom de l'entreprise de tuyautage industriel dans laquelle le père et le fils travaillent) l'a envoyé à l'école à Marseille pendant six mois, il a été payé, il a touché les heures supplémentaires comme s'il travaillait sur le chantier !", Chauffeur.

"C'est grâce à ma fille que vous êtes là, parce que ma fille est étudiante et elle a dit, il faut pas les refuser. Elle est en terminale !", Monteur-Soudeur.

"Je n'ai pas le C.A.P., il n'y en avait pas à ce moment là... il fallait aller à... je me rappelle plus. Mon fils il a fait trois ans de centre et il est sorti avec le C.A.P. de soudeur, lui c'est pas pareil, il vient manger à la maison, il sort à 11 h 1/2 et à midi - 1/4 il est chez lui, il reprend à 1 h 1/2", Chaudronnier.

Suite note (2) page suivante...

L'analyse de Daniel BERTAUX esquisse de la famille ouvrière-bourgeoise c'est-à-dire la famille ouvrière "telle que la veulent le capital et son Etat" (1) comme une famille nucléaire ou "le père est *coupé* de ses enfants et (où) ceux-ci ne le voient jamais que dans le versant le moins significatif de sa vie, le moment de la consommation et du repos" nous paraît partiellement inexacte en ce qui concerne les travailleurs de métier de notre échantillon.

Pour ce type d'ouvrier, il existe bien encore une "culture du milieu du père qui se transmet au fils à travers des pratiques communes", non seulement des pères et des fils travaillent côte à côte mais il existe toute une série d'activités qui sont exercées en commun, le sport en particulier. Le sport a dans la vie ouvrière une importance centrale, il constitue "un capital pour plus tard" nous disait un travailleur, il est l'objet de discussions les plus fréquentes sur le chantier, dans le car de ramassage, en famille. Il a un rôle proche de la politique comme thème favori de conversation. Les options politiques du père et du fils sont le plus souvent communes. Si l'adhésion syndicale dépend le plus fréquemment de l'existence ou non d'une organisation sur le lieu de travail, l'adhésion politique dépend autant de l'existence au nom d'une organisation politique dans l'entreprise que des relations dans la famille, dans la vie hors-travail.

Daniel BERTAUX note à propos du travail domestique des femmes d'ouvrier qu'il s'agit d'un travail gratuit et que ce n'est pas pour le mari en tant qu'individu qu'est effectué ce travail mais pour le mari en tant que porteur de force de

Suite note (2) de la page précédente

"J'ai mon fils, il est en vacances mais enfin, on discute comme il est étudiant, enfin il est étudiant... il lit un peu, il apprend, alors je l'aide... je l'aide tant que je peux", Autre chaudronnier.

(1) Destins personnels et structure de classes, P.U.F., 1977, pp. 83-84.

travail. Pour le capital il est essentiel que la contrainte entre conjoint s'exerce, que le mari exige l'accomplissement des tâches domestiques et la femme l'intégralité de la paye, pourqu'il puisse y avoir ce travail gratuit. Dans notre échantillon de travailleurs de métier on retrouve effectivement comme chez l'"ouvrier fordien" une conception des rôles féminins et des rôles masculins particulièrement tranchée surtout chez les travailleurs de chantier (1). Au contraire, on voit, chez les jeunes couples dont les deux membres travaillent, apparaître une certaine interchangeabilité des rôles (2).

Daniel BERTAUX note que "les familles ouvrières réelles opposent à l'effort gigantesque d'encadrement par l'ordre des classe de leur vie privée des pratiques de résistance, de détournement et d'invention plus ou moins développées selon

---

(1) "Ma femme ne travaille pas ! Qu'est qu'elle gagnerait ? pour 10 heures par jour ils lui donneraient 80.000 F par mois. Avant elle gagnait 4.000 F par semaine. Je préfère moi faire des heures en plus et gagner ce qu'elle gagnerait dans un mois. Moi, j'ai la satisfaction de dire que j'ai ma femme à la maison, le souper est prêt. On vit un peu en famille. Si elle travaillait on se laisserait la lettre sur la table et on se dirait à dimanche", Soudeur-tuyauteur.

"Alors j'ai dit à ma femme "Tu restes à la maison ! et puis moi je vais faire une heure de plus par jour !" moi dans j'arrive c'est prêt. Une femme, elle a sa maison, le lavage, le raccomodage et il faut aller travailler... Moi je vois que c'est beaucoup de travail pour la femme qui travaille dehors et puis qui fait l'entretien de la maison. Moi j'aime mieux travailler et faire une heure et que quand je rentre c'est prêt. Quand elle travaille, c'est tout éteint", Chauffeur.

(2) "Tous les deux on se lève à 5 h 30 - 6 h. On met le petit chez ma belle-mère. Elle garde toute la journée. Le soir il faut aller chercher le petit, il faut aller faire les courses, faire les repas... c'est un travail qui s'ajoute en plus de la journée de travail. Elle s'occupe du petit, je m'occupe de la cuisine, j'aime bien. Elle couche le petit. Après elle se douche parce que moi je me douche là-bas et elle elle peut pas se doucher à son travail. On soupe... à quelque chose près c'est ce qu'on fait tous les soirs. On regarde un peu la télévision et on va se coucher... quand le petit veut bien !", Soudeur.

le niveau général de la lutte ouvrière. Parce qu'elle découle tout entière d'un rapport *contradictoire*, le rapport du travail au capital, la forme familiale *réelle* en milieu ouvrier n'est pas la plus simple mais au contraire la plus complexe de toutes" (1). La forme familiale *ouvrière-bourgeoise* n'est pas la famille réelle mais "la structure des rapports que la classe dominante s'efforce d'instituer au sein des familles ouvrières".

L'insertion dans un milieu urbain diversifié nous paraît jouer un rôle dans la "résistance" que les familles ouvrières réelles, pour emprunter la terminologie de D. BERTHAUX, opposent à la structuration de leurs rapports par la classe dominante. Non seulement cette insertion favorise le travail des femmes mais elle autorise une résistance au renfermement de la famille nucléaire sur elle-même, à la coupure des relations père-enfant.

Le travailleur de métier, qu'il soit de chantier ou d'atelier, connaît à travers son rapport au milieu urbain des filières de consommation qui témoignent de l'existence de décalages entre les exigences du capital et les conditions de la reproduction de sa force de travail. Les conditions générales de la reproduction de la force de travail à l'échelle sociale prennent le pas sur les conditions particulières liées aux politiques d'entreprise.

Il est un domaine des filières de consommation dans lequel l'intervention patronale demeure importante, c'est celui des déplacements domicile-travail. C'est vrai du travailleur d'atelier pour qui le ramassage par car ou le paiement

---

(1) *Op. cit.*, p. 84.

d'une partie du temps de transport peuvent présenter un caractère attractif qui arrive ou non à contrebalancer les inconvénients du temps de trajet, ça l'est plus encore du travailleur de chantier. Pour ce dernier la question du déplacement domicile-travail prend un tout autre sens : le développement de la part des primes de déplacement dans le salaire des ouvriers de chantier est à référer au caractère fluctuant, d'une région à l'autre et d'une période à l'autre, du niveau d'activité dans les secteurs des constructions métalliques, du tuyautage, de la grosse chaudronnerie, du montage d'équipements électriques... bref dans l'ensemble des activités de construction et d'entretien d'usines. Les conventions collectives fixent des grilles de salaires minimum, mais la pratique de ces salaires ne permet pas aux employeurs de rassembler les concentrations de main-d'oeuvre dont ils ont besoin sur les chantiers. D'où la mise en place de systèmes de primes, dont l'application sinon les règles mêmes d'attribution n'est pas normalisée mais est fonction des rapports de forces qui s'établissent à l'échelon d'un chantier, d'une entreprise, d'une région. Ces primes financent la reproduction de la force de travail dans des conditions réputées hors du commun, mais ces conditions ont un caractère durable pour les salariés concernés en sorte que les primes font partie du salaire : bien plus, elles constituent la partie du salaire qui peut le plus facilement connaître des variations d'une amplitude sensible sans que soient impliqués des mouvements d'ensemble concernant les salaires de vastes catégories d'ouvriers. Dès lors, le déplacement domicile-travail devient le support d'une négociation salariale qui dépasse son objet apparent.

ANNEXE AU CHAPITRE VII

Interview d'un ouvrier qualifié d'une entreprise  
de tuyautage de la zone de Vitrolles

Q - Est-ce que vous pouvez me parler de votre travail ?

B - Je suis tuyauteur-soudeur et on travaille toujours dehors. En principe, à Marseille, on ne travaille jamais. On est toujours à Berre, Martigues, à Fos et puis quand il n'y a pas de travail à... dans ce coin, alors, on va à Dijon, à Lyon, dans toute la France. D'ailleurs, j'ai mené ma femme et mes enfants avec moi, toujours... Quand on pouvait. Mais autrement, on est jamais chez nous. C'est bien parce que c'est un métier qu'on a choisi, autrement on ne le ferait pas. On aime bien notre métier, mais on ne peut pas le faire chez nous ; dans Marseille, il n'y en a point.

Q - Pour vous le problème, c'est que vous devez vous déplacer ?

B - On est toujours dehors. Et encore, maintenant ça fait un petit moment qu'on est toujours sur la région mais autrement on est toujours dehors.

Q - Depuis combien de temps êtes-vous dans la région ?

B - Il doit y avoir deux ou trois ans. Avant on était à Tours, Lyon, partout, dans toute la France.

Q - Ça fait combien d'années que vous faites ce métier ?

B - Ça fait 26 ans que je travaille pour le même patron, mais je vous dis, toujours en déplacement. Je suis resté deux ans à Tours où j'avais emmené ma femme et mes enfants, qui sont allés à l'école là-bas. Et puis on est resté six mois à Clermont-Ferrand, à Frontignan... partout où il y a des raffineries de pétrole, où il y a des tuyaux à poser, on est là.

Q - Alors votre métier c'est quoi, plus précisément ?

B - On travaille pour le pétrole. On est tuyauteurs-soudeurs, on fait de la tuyauterie, la soudure. Ça consiste à faire des tuyaux qui amènent l'essence, le gasoïl, la vapeur,

tout ce qui se passe dans les tuyaux. Et quand il n'y a pas à faire d'un côté, on va ailleurs. Pour les normands, c'est pareil. Quand ils n'ont pas de travail chez eux, ils viennent chez nous. En ce moment on en a avec nous ; il y a des normands qui travaillent avec nous. Il n'y a rien en ce moment là-haut. Eh bien quand il n'y a plus rien ici non plus...

Q - Vous pensez qu'actuellement, il va y avoir une baisse du travail ?

B - Ah oui. Ça s'est déjà bien bien amorcé. Il y a beaucoup de monde au chômage et même nous... pourtant on est une entreprise qui est bien connue mais... et il n'y a que des spécialistes pour ainsi dire... et bien ça fait rien, il n'y a presque plus de travail.

Q - Et vous-même, vous travaillez sur des chantiers ?

B - Ah tout le temps.

Q - Sur quels chantiers ? Actuellement ?

B - En ce moment on est à Martigues. Pour le port de Lavéra... C'est le stockage d'essence et il y a un craking, une toupie, il y a tout ce que vous voulez. C'est là qu'ils font l'essence.

Q - Vous êtes là pour combien de temps ?

B - Ah là, il y a longtemps que j'y suis. C'est un chantier permanent qu'il y a là.

Q - Vous y allez de façon permanente ?

B - Pour le moment oui. Mais ça ne peut pas durer longtemps. On est là et demain on est plus là.

- Q - Pourquoi ça ne va pas durer longtemps à Lavéra par exemple ?
- B - Parce que il n'y a plus de travail pour personne. Pour toutes les entreprises. Je ne parle pas que pour nous, pour les autres aussi. Pour toutes les entreprises, il n'y a plus de boulot.
- Q - D'autant que vous faites l'entretien, on peut penser que c'est continuellement ?
- B - Eh non, justement comme ils ont des excédents de bonhommes à la Naphtachimie et les autres ; alors, ces bonhommes qu'ils ont en trop, déjà qu'ils font 36 h maintenant, pour ne pas les foutre dehors, ils font le travail que nous on ferait. Mais comme nous on est des spécialistes, ils nous gardent un petit peu, en attendant que ces gars-là apprennent.
- Q - Vous pensez qu'ils vous gardent parce qu'ils ont besoin de spécialistes ?
- B - Ah oui, des gens qui sont spécialistes, il n'y en a plus là-bas, ils sont tous au chômage... ou alors, ils changent de ville ; il faut suivre où il y a du travail. Comme en ce moment il n'y en a plus guère de travail !
- Q - Quelles sont les conditions de travail ?
- B - Elles sont bonnes. On a du matériel, on a tout. Pour ça, on a pas à se plaindre. Il n'y a qu'une chose, c'est que le matin, il faut partir de bonne heure. Quand on habite à Marseille et qu'on va à Fos, à Lavéra ou à Berre, c'est pareil. Nous avons un car qui vient nous prendre à l'entrée de l'autoroute et qui nous mène jusqu'à notre chantier et le soir, pareil. On porte la gamelle. On reprend le car et il nous ramène à la maison. Pour le midi on

porte notre gamelle ou on va au restaurant mais au restaurant maintenant c'est 16, 17, 18 F, ça monte, c'est un peu trop cher pour nous. Alors, on apporte la gamelle. Tous. Avant il y avait des restaurants abordables, 8 F mais maintenant 8 F ça n'existe plus et ça a été plus vite, l'augmentation des restaurants, que la nôtre. Nous, on ne peut plus se permettre de payer 18 F pour manger au restaurant, alors on apporte la gamelle. Il y a bien des cantines, mais ce sont des cantines de la Naphtachimie, de Shell-Berre, mais nous on n'y a pas droit.

Q - Pourquoi ?

B - Eh bien parce que le directeur des relations humaines, comme ils l'appellent, c'est pas un directeur, c'est un ingénieur directeur des relations humaines, et il a dit que nous n'y avons pas droit.

Q - Vous pensez que c'est pourquoi ?

B - Soit disant parce que ça leur ferait un excédent de monde mais c'est pas vrai ça puisque, avant, je parle moi de 15 ou 20 ans quand je travaillais, on allait à ces cantines et personne ne nous a rien dit. Seulement il paraît que l'on prend beaucoup plus de place... ils veulent plus.

Q - La vraie raison, pour vous c'est quoi ?

B - Je sais pas.

Q - Vous avez bien une idée ?

B - Oui, il y en a une de raison. Parce que pour ceux la cantine, le comité d'entreprise de chez eux paie tant et eux paient tant. Si on y va, nous, c'est de l'argent de leur comité d'entreprise de chez eux, qu'y faudrait qu'il paie pour nous. Mais quand même, ils pourraient nous faire payer un peu plus cher et on pourrait y aller.

Q - Vous pensez qu'il y a une autre raison ?

B - Ah non. Il y a encore une raison. Le directeur des relations humaines, à savoir d'où il sort celui-là, c'est lui, c'est lui qui ne veut pas. Il y a des gardes qui contrôlent. Avant on y allait et maintenant on a plus le droit d'aller là-dedans.

Q - Concernant les conditions de travail, que pouvez-vous dire d'autre? Au point de vue des cadences ? du bruit ?

B - Ah le bruit... Il y a des tuyaux... on y rentre entier dedans. Et quand vous travaillez sous le tuyau, il y en a un autre qui travaille dehors. Ça fait des résonnances terribles. Des fois, il est venu un docteur, je vous dirais pas le nom parce que... alors il vient des docteurs avec des appareils pour mesurer le bruit. Alors, moi comme je fais parti du C.H.S., je lui ai demandé à quoi servait son appareil. Alors, il m'a dit : "l'appareil sert à mesurer le bruit" et je lui ai dit "et s'il y en a trop" et il a répondu "on peut rien faire". Alors votre appareil vous pouvez le prendre et le mettre où on pense. C'est vrai. Cet appareil mesure le bruit. S'ils ne peuvent rien faire, à quoi ça sert de mesurer le bruit ?

Q - Et vous, dans la commission, vous ne pouvez pas faire quelque chose ?

R - Eh non, qu'est-ce que vous voulez faire, les tôles si elles sont droites et qu'il faut les mettre rondes, il faut leur taper dessus. Comme nous on ne fait que des tuyaux, des tuyaux c'est rond et on est toujours en train de leur taper dessus. Des fois, il faut le rendre carré même. On est toujours entrain de taper sur des tôles et les trois quarts des gens de chez nous sont durs de l'oreille.

Q - Et ça a d'autres incidences le bruit ?

B - Et bien, le soir vous avez des maux de tête aussi. Il n'y a pas que de quoi vous rendre sourd. Vous avez des maux de tête, et puis vous êtes un peu énervé le soir quand vous arrivez. C'est tout. Mais ça, c'est notre métier, qu'est-ce que vous voulez faire.

Q - Et concernant les cadences ?

B - Sur les chantiers, il y a moins de cadences. Quand on travaille dans l'atelier, par exemple à Vitrolles, chez nous on a des ouvriers qui sont à Vitrolles, eux ils ont 45 pouces à faire et il faut qu'ils les fassent. Les tigeurs ont 80 pouces à préparer, il faut qu'ils préparent. Tandis que sur les chantiers, les cadences ne sont pas formidables. On a pas trop à se plaindre. Des fois, on attend un pont, une grue. Et pendant que vous attendez, vous ne travaillez pas. Là vous vous reposez. Tandis que dans l'atelier, ça n'existe pas. Les cadences sont... Ils ont travaillé pour les russes il n'y a pas longtemps et ils nous ont demandé si on n'était pas fous de travailler comme ça. Parce que à l'atelier, il fallait les voir travailler ! Ils travaillaient vite mais vite ça veut rien dire, vite et bien il faut travailler. Parce que toutes les soudures qu'on fait sont radiographiées à 100 % avec des appareils atomiques. C'est d'ailleurs pour ça qu'on travaille partout, puisqu'on est des spécialistes.

Q - Vous-même, ça vous arrive de vous tromper ?

B - Ça arrive que la soudure n'est pas bonne. On la refait.

Q - Ça vous arrive souvent ?

B - Non, très rarement. Parce que si ça nous arrive souvent, on nous met à la porte. Surtout dans notre entreprise,

si vous faites de la ferraille et que ça n'a pas d'importance... Tandis que nous on travaille pour les fours, on fait des tuyaux où il y a des pressions terribles dedans, vous ne pouvez pas vous tromper. Si vous vous trompez, ça explose.

Q - Vous avez donc une grosse responsabilité ? Et quand vous travaillez, vous y pensez ?

B - On pense qu'il faut que notre travail soit bien fait puisque derrière il passe le contrôleur avec l'appareil de radio et si c'est pas bon, il faut la refaire. Autant la faire bonne. Il faut essayer de bien la faire. C'est notre travail qui le veut comme ça.

Q - Et concernant les positions que vous prenez dans votre travail, vous êtes debout, assis ?

B - Toutes les positions, debout, couché même. Si vous avez une soudure dans une tranchée, c'est couché et des fois même dans de la boue.

Q - Dans la boue ?

B - Malheureusement, ça arrive bien souvent. Chaque fois qu'il y a un tuyau qui crève dans une tranchée, il faut aller le réparer. Ça se répare pas seul.

Q - Comment ça se passe quand vous êtes sale ? C'est facile pour se nettoyer ?

B - Quand on est sale, on attend le soir pour aller se laver. On a cinq minutes pour aller se laver.

Q - Dans la journée, vous ne pouvez pas ?

B - Non. Où voulez-vous vous laver ?

Q - Y a pas d'endroits ?

B - Eh non. Après, vous allez vous laver vite, vite et puis après, arrivés chez nous on se nettoie mieux. Sur les chantiers, il n'y a pas de douches. Elles y sont les douches mais il n'y a pas d'eau chaude pour les chauffer. Prenez une douche d'eau froide en hiver, vous allez voir..

Q - Il y a un endroit pour se laver les mains quand même ?

B - Ah oui, il y a des lavabos. Le soir quand on arrive... oui, ça oui. Maintenant on les a, parce qu'avant on les avait pas.

Q - Depuis combien de temps vous les avez ?

B - Il doit y avoir trois ou quatre mois. Pas plus. Avant, il fallait aller dans la nature. Comme on a les syndicats, un comité d'entreprise, un C.H.S., on a bataillé et tout et on a fait faire des cabinets. Ça n'existait pas.

Q - Et il n'y a pas d'eau chaude dans les douches ?

B - Dans les douches, non. Mais, ça ne fait rien puisqu'on la prend chez nous la douche.

Q - Et concernant la sécurité ?

B - La sécurité est très bonne partout où on travaille. Avant de faire, de faire n'importe quel travail, il y a les pompiers qui arrivent, nous qui faisons partie du C.H.S. pour la sécurité, il n'y a pas de problème.

Q - Vous, vous êtes satisfaits ?

B - Ah oui, il n'y a pas de problèmes. Malheureusement, des fois il y a des accidents. On a eu des accidents mortels même. Pas dans notre entreprise mais où on travaille là-bas ; dernièrement, il y a deux ou trois mois de ça, il y a un échafaudage qui est tombé avec un type dessus. Il s'est tué. A Martigues. Ça a été d'ailleurs sur les journaux.

Q - Et dans votre travail, est-ce qu'il y a des risques d'explosion ?

B - Il y a des risques d'explosion, il y a les risques de tomber d'un échafaudage.

Q - Vous testez si il y a des émanations de gaz ?

B - Oui, c'est fait avec des appareils exprès. Je vous dis question de sécurité...

Q - Vous travaillez en confiance ?

B - Oui. Dès qu'on sent que quelque chose ne va pas, on s'arrête de suite. Les chalumeaux, tout, on arrête tout. Et on attend que reviennent les pompiers pour faire une prise de gaz. Dès que vous entendez la sirène, vous avez intérêt à tout arrêter ce que vous avez, tout ce qui risque de faire une explosion, et d'aller vite vous planquer pour qu'il vous arrive rien.

Q - Vous pensez que les travailleurs sont attentifs à ça ?

B - Oui, on fait attention. S'il y en a qui font pas attention, nous on est là pour...

Q - Pour les surveiller ?

B - Oh, malheureuse. Une bêtise de un, qui fume là, dans la chose de pétrole et il vous tue 40 personnes. Pour un qui est fada... les risques c'est pour tout le monde.

Q - Et au niveau de votre travail de soudure, est-ce qu'il y a des risques d'accidents particuliers. Malaises... ?

B - Il y a des risques de pailles dans les yeux.

Q - Ça vous arrive souvent ?

B - Trois ou quatre fois par an. Quand il m'arrive ça, mon patron, au bout de la quatrième fois, il m'envoie une

lettre en disant que c'est trop. Lui, ça lui arrivera pas. Il est derrière son bureau... à moins qu'il se mette la plume dans l'oeil. Il n'y a que ça qui peut lui faire mal. Ni lui, ni le directeur, tous ceux qui sont dans les bureaux. Malgré qu'ils aient l'air de rouspéter, ça arrive pas à un seul, mais à tout le monde.

Q - Et ça vous arrête combien de temps de travailler ?

B - Des fois, on ne s'arrête même pas ; on va juste se faire enlever la paille. Mais si la paille est mal placée, c'est 5, 8, 10 jours. Peut-être même 20 jours d'arrêt de travail.

Q - Ça handicape la vue ?

B - Il y a les coups d'arc. Quand un soudeur soude, tout le monde en prend. Il passerait n'importe qui, qui regarde souder deux secondes, il dort pas de toute la nuit.

Q - Il n'y a rien d'autre pour la vue ?

B - Non je crois pas. Moi, ça fait 25, 26 ans et je vois toujours aussi bien. Toutes les années on passe une visite obligatoire. On vous regarde les yeux. On le dit qu'on est sourd au docteur qu'on va voir. Mais qu'est-ce que vous voulez qu'il fasse ? Il dit vous êtes sourd, ça va.

Q - Et vous pensez que si un jour vous n'entendez plus vous pouvez réclamer comme accident du travail ?

B - Ah non, ça compte pas dans les accidents de travail, ça.

Q - Pourtant, c'est constaté, que c'est le travail qui...

B - Ah oui. Puisque quand on a commencé à travailler... J'ai mon fils, moi qui a commencé ; il n'est pas sourd. Quand il aura mon âge, officiellement, il n'entendra pas, ou moins bien. Je suis pas sourd. Quand j'ai quelqu'un qui me dit : "tiens, 10.000 F", j'entends.

Q - Oui, vous entendez un peu moins. Et vous travaillez seul ?

B - Non, on ne travaille jamais seul. C'est interdit de travailler seul. S'il vous arrive quelque chose ! Pour travailler, on est toujours une équipe. Il y a le tuyauteur, un manoeuvre et il y a le soudeur, le chef d'équipe. On ne peut pas travailler seul. C'est trop dangereux d'être seul.

Q - Alors, quand vous soudez, comment ça se passe ?

B - Quand je soude, c'est que les autres ont déjà préparé mon travail. Les tuyauteurs préparent mon travail et moi je soude. C'est pendant ces moments-là que lui peut se reposer et que moi je travaille.

Q - Et quand lui travaille, vous vous reposez ?

B - Moi, je me repose. J'attends qu'il me prépare la pièce que je dois souder.

Q - Et qui est votre supérieur, c'est un chef d'équipe ?

B - Oui, un chef d'équipe. C'est des types qui ont été trouvés sur le tas. Ce ne sont pas des bacheliers. Ce sont des ouvriers qui étaient là quand il fallait et ils avaient besoin de chefs d'équipe et ils ont nommé un tel et un tel.

Q - Qu'est-ce qu'il fait comme travail le chef d'équipe ?

B - Le chef d'équipe a toutes les responsabilités. C'est lui qui s'occupe de faire venir les pompiers, de faire faire les prises de gaz, c'est à lui de regarder, quand un tuyau est fait, s'il est bien préparé. Quand le soudeur a fini, il va chercher le contrôleur, il fait contrôler. Il fait faire les radios. Voilà, pour le chef d'équipe, c'est son travail.

Q - Mais il ne vous pousse pas à travailler ?

B - Non. Au chef d'équipe, on lui dit "il y a ça à faire, il faut que ce soit fini à telle date" et on travaille pour que ce soit fini à cette date.

Q - Donc, vous coopérez ? Il n'a pas à vous surveiller ?

B - Non. Lui, il a plus de travail que nous parce que nous... Il est plus embêté que nous.

Q - Combien vous êtes sur ce chantier là ?

B - Une quarantaine. Après vous avez une trentaine de l'entreprise qui travaille avec nous, qui font le même travail que nous, dans la même usine que nous, mais chacun a un petit secteur. Nous on travaille à la centrale, au cracking.

Q - Le cracking, c'est quoi ?

B - C'est où le pétrole brut arrive. Il arrive comme il sort de terre. Il passe dans ces fours, dans ces crackings, et quand il arrive en haut, il sort l'essence, le gasoil... tous les dérivés du pétrole. Et nous on fait l'entretien, là. L'entretien et le changement, parce que il n'y a pas que l'entretien.

Q - Qu'est-ce qu'il y a comme autres travaux ? Ça s'agrandit ?

B - Non, des fois il y a un four qui pète. On reçoit un four tout neuf, des tuyaux tout neufs. On les rentre dans ces fours et... on change, on met des tuyaux neufs. On les refait.

Q - Si on parlait de la fatigue ?

B - La fatigue c'est important. Le soir on se languit de, que ça soit l'heure. C'est normal. Je vous dis que si on donnait la retraite à 60 ans, que ça serait drôlement bien.

Puisque on la mēritē plus que les autres qui l'ont à 55 ans ou à 60 ans. On est pas jaloux. Moi je ne suis pas jaloux qu'un type de l'armēe, à 55 ans il ait la retraite. Bon ce type vit bien mais nous aussi, on y a droit autant que lui. Si eux travaillent pour la France, nous aussi. On travaille autant que ce que eux peuvent travailler.

Q - Qu'est-ce qui vous fatigue le plus ?

B - C'est tout qui fatigue. Le moindre tuyau que vous avez à faire... les bouteilles de gaz que nous avons pēsent 80 kilos. Quand vous levez un tuyau c'est en fer, en acier, mēme s'il ne fait que 10 mētres, il fait 100, 110 kilos. Alors, on est fatiguē, c'est normal.

Q - Vous ētiez dans l'entreprise quand elle ētait ici, à Marseille ? Mais vous ētiez souvent en dēplacement. Mais vous connaissez l'atelier à Marseille. Quels sont les changements ?

B - Moi, j'aime travailler sur le chantier. Premiērement, dehors. Moi, dans l'atelier, je ne peux pas travailler. Avec la poussiēre, tout ça, je suis malade. J'aime mieux travailler sur les chantiers. C'est plus fatiguant ; on est moins ēnervē mais on est plus fatiguē.

Q - C'est une fatigue physique ?

B - Voilā, c'est plus une fatigue physique qu'une fatigue morale. En atelier, c'est pas pareil que sur les chantiers.

Q - Vous n'aimez pas l'atelier pour quelles raisons ?

B - A l'atelier, faut faire ci, faut faire là, vite, c'est pas fatiguant, mais tout le temps il faut faire vite, vite, vite. Sur les chantiers, c'est plus dur, c'est moins de travail, c'est moins fatiguant que d'aller à l'atelier. Moi, je sais que j'aime mieux travailler sur le chantier que dans l'atelier. Dans l'atelier, on est pas bien. D'autres sont mieux à l'atelier.

Q - Et au point de vue des changements dus au transfert ? A Vitrolles ? Est-ce que ça s'est agrandi ?

B - Oui, ça s'est agrandi. Quand on a commencé à travailler, les ateliers qui étaient à Marseille étaient des petits ateliers de rien du tout et puis en 10 ans, ils sont 10 fois plus grands. On est allés dans la zone industrielle de Vitrolles. Le capital du patron, il a augmenté 10 fois. Faut le dire, puisque c'est vrai. Ils n'ont qu'à vérifier, ils le verront. Faut pas dire que c'est pas vrai. Ils ont qu'à regarder comment ils ont commencé, ils n'en avaient pas un et maintenant ils ont 250 millions nouveaux de capital.

Q - Pouvez-vous me décrire votre journée ?

B - Le matin, quand on part de la maison, on va tous à un point de ralliement où part le car du chantier, pour ceux qui ont la chance d'habiter sur le bord de la route. Le car prend tout le long de la route ceux qui ont la chance d'habiter sur le bord de la route. Une heure après, on arrive au chantier. Quand on arrive au chantier, on se change et chacun va à son travail. Il y en a qui restent dans le petit atelier qu'on a fait en préfabriquée. Ils préparent le travail que nous faisons. Les autres vont à la centrale, au cracking, un peu partout.

Q - Vous arrêtez le matin ?

B - Oui, on a une pose à 8 heures et demie. On déjeune et après avoir déjeuné sur le tas on reprend notre travail jusqu'à midi moins 10. Et à midi moins 10, on a à notre disposition des petites fourgonnettes qui nous amènent à un endroit où il y a un petit réfectoire.

Q - Combien de temps dure le trajet ?

B - En fourgonnette ? 10 mn ou 1/4 d'heure. Ça dépend où on est. On peut être plus loin ou plus près.

Q - Mais pratiquement, vous prenez toujours cette fourgonnette ?

B - Oui, ou un camion, ce qu'y a là.

Q - Il y a un endroit où vous pouvez réchauffer votre gamelle ?

B - Oui, il y a un petit réfectoire où tout le monde va. Il est assez grand pour tout le monde. Avant il y avait un petit réfectoire de rien du tout. Maintenant, il y en a un pour tout le monde. A force de luttes que nous avons menées... nous avons chacun un siège pour manger à midi. Et puis une fois qu'on a fini de diner... on prend une heure pour manger pour pouvoir partir un peu avant le soir. Quand on a fini de manger, on discute un peu et on retourne travailler. Le soir à 5 h on nous ramène près des réfectoires où on a des vestiaires, on se change, on reprend le car et il nous ramène au point où on l'a pris le matin. Et de là, chacun rentre chez lui.

Q - Donc pour prendre le car vous prenez cette fourgonnette ?

B - On la prend quatre fois par jour.

Q - Ça fait quatre fois dix minutes. Parlez-moi un peu des horaires ?

B - Le matin, moi je me lève à 5 h. A 5 h 1/2 je m'en vais et le car part à 6 h d'en bas, ou à 6 h 1/4, le car ou le camion.

Q - Il vous faut combien de temps pour aller rejoindre le camion ?

B - Moi, comme j'y vais à pied... des fois mon fils me prend mais disons que je vais à pied, il me faut disons 20 mn. C'est à l'entrée de l'autoroute.

Q - C'est un car, ou... ?

B - C'est un car oui. Enfin, c'est des fourgons aménagés avec des sièges. C'est bien. C'est bien mais sûrement que ce

serait mieux un petit car. Ceux qui vont à l'atelier, à Vitrolles ont un car. Ils sont mieux là dedans. Le car est chauffé. Tandis que nous, il n'est pas chauffé notre fourgon. Ça fait rien, on est bien habillés

Q - Alors, vous partez à quelle heure du point de... ?

B - On part à 6 h 1/4 pour commencer à 7 h.

Q - Vous mettez 3/4 d'heure ?

B - Des fois, on met presque une heure. Ça dépend de ce qu'on trouve sur la route. Mais si on arrive en retard, le patron ne peut rien dire parce que, nous le soir, l'heure qu'on arrive, il vient pas la voir.

Q - Il arrive que ça empiète sur le temps de travail et ça ne vous est pas déduit ?

B - Non parce que quand on fait des réunions avec le patron, on lui a fait signer un papier que du point de départ à l'arrivée, il faut tant. Si il faut plus, c'est pas de notre faute puisque ce qui se produit le matin, peut se produire le soir. Il ne peut ni nous enlever, ni nous en demander parce que nous sommes arrivés plus tard.

Q - A 5 h vous terminez le travail ?

B - A 5 h on finit le travail.

Q - A quelle heure vous reprenez le car ?

B - A 5 h 5. Et on arrive à notre coin le soir vers les 6 h 10, 6 h 1/4. Vous voyez qu'on perd déjà.

Q - Si vous remontez à pied, vous rentrez à quelle heure ?

B - 6 h 1/2, 7 h - 1/4.

Q - Si votre fils vous prend, vous rentrez un peu plus tôt ?

B - Voilà. Puisqu'il travaille avec moi, en ce moment, je vais avec lui le matin et le soir au point de ralliement mais on est pas toujours ensemble.

Q - Et vous n'avez pas de voiture ?

B - Si, j'en ai une, mais j'ai pas le permis, c'est ma femme.

Q - Elle vous sert à quoi votre voiture ?

B - Elle sert juste pour le dimanche, pour emmener les petits promener.

Q - Et vous ne vous en servez pas pour aller à votre travail ?

B - Non.

Q - Comment ça se passe pendant les trajets ?

B - Le matin, on est un peu ensuquês, on dort jusqu'à l'arrivée.

Q - Vous arrivez à dormir ?

B - Non, on ne dort pas mais... voilà... des fois, quand il y a un match de l'O.M., tout le monde parle de l'O.M., quand il y a un exploit en quelque chose, toute le monde en discute. Le temps passe.

Q - Combien êtes-vous dans le fourgon ?

B - On est 24 parce qu'il y a 24 places dans le fourgon. Si on est 25, il faut qu'ils en mettent un autre. Et ça ne change pas si on est moins. Souvent on est moins parce qu'il y en a toujours qui sont un peu malades mais souvent on est 10 ou 12. Tout le long de la route on prend des collègues, et chaque gars qui monte raconte la sienne jusqu'à ce qu'on arrive là-bas.

Q - Le soir, comment ça se passe ?

B - Le soir, c'est une bonne ambiance, parce que le soir, on est pas endormis. On regarde la route pour voir s'il y a pas trop de voitures devant et on se languit d'arriver chez nous.

Q - Vous avez des relations amicales ?

B - Oui, on est vraiment des bonnes équipes, que des amis.

Q - Vous êtes depuis assez longtemps ensemble ?

B - Oui, il y a des gars... ça fait 25 ans qu'on travaille ensemble. On connaît la famille et tout. Surtout que chaque année on fait des sorties. Le comité d'entreprise, dont je fais partie, organise des sorties, on fait des concours de boules, on fait un arbre de Noël où tous les parents sont invités. On arrive à tous se connaître, à être des amis, c'est une grande famille.

Q - Dans la journée, à quel moment vous vous sentez le plus fatigué ?

B - Moi, c'est le soir que je suis plus fatigué. Vers les quatre heures on dit "oh, c'est pas encore l'heure ?" On regarde pas notre montre. Il y a les sirènes qui vous disent quand c'est l'heure. Vous avez pas besoin de vous casser la tête pour savoir quand c'est l'heure ou pas l'heure.

Q - Quand c'est fini, il y a une sirène qui sonne ?

B - Voilà, une sirène vous dit de vous arrêter, il y en a une qui dit que vous devez commencer.

Q - Tout le temps ?

B - Oui. Nous on ne fait pas trop attention à ça, mais l'heure...

Q - Le coup de barre, ça vous arrive d'en avoir ?

B - Pas toujours, mais des fois, vers les quatre heures, on a le coup de barre.

Q - Qu'est-ce que vous faites dans ce cas là ?

B - Dans ces cas là, on s'arrête de travailler. On peut le faire.

Q - Donc vous arrêtez ?

B - Oui, on s'arrête et puis on reprend. On s'arrête 10 mn. On blague un peu. On dit que c'est les femmes, mais nous on blague aussi. On discute le coup et la journée est finie.

Q - Vous arrivez le soir et que faites-vous ?

B - Quand on arrive on se décroise. On est obligé.

Q - Vous êtes obligés de vous laver tous les jours ?

B - Oui, on est obligé. Parce que dans les fours, faut voir ce que vous prenez. Et on prend une douche et l'heure du souper arrive.

Q - A ce moment-là, comment vous vous sentez ? Quels sont les jours dans la semaine où vous êtes plus fatigué que d'autres ?

B - Moi, je crois que je suis fatigué tous les soirs.

Q - A partir de quelle heure vous avez envie de vous coucher ?

B - Maintenant, avec la télévision, on peut plus se coucher. On regard la télévision et après on va se coucher.

Q - Vous la regardez tous les soirs ?

B - Tous les soirs.

Q - Jusqu'à quelle heure ?

B - Quand il y a un film, on regarde jusqu'à la fin. Quand il n'y a pas de film on blague un peu chez nous et on va se coucher.

Q - Ça fait quelle heure à peu près ?

B - A 10 heures.

Q - Et vous avez l'impression que vous manquez de sommeil dans la journée ?

B - Oui. Parce que vous vous rendez compte, le matin de 5 h jusqu'à 10 h le soir. Après on est fatigué.

Q - Est-ce qu'il y a une différence dans votre journée quand vous faites d'autres chantiers ?

B - Ah c'est pareil, que vous travaillez à Vitrolles, à Dijon ou à Lyon, ou Nantes. Si vous êtes en déplacement et que vous allez à l'hôtel, c'est plus terrible, vous n'emmenez pas votre famille... en plus que vous êtes fatigué, quand vous arrivez, vous êtes tout seul, on est malheureux, comme je l'ai toujours fait moi. Dès que j'ai pu mener ma femme et mes enfants, je les ai menés, mais quand ils vont à l'école ou qu'ils font des études, on ne peut pas les mener ; alors, vous êtes tout seul. Vous attendez l'heure du souper, quand arrive l'heure du souper, avant le souper, vous prenez l'apéritif, d'habitude j'en bois pas et après je suis malade. Même que j'en bois qu'un, ça me suffit. Je suis malade.

Q - Donc, pour vous maintenant, c'est un avantage ?

B - Ah oui. Même qu'en déplacement je gagne plus. C'est mieux de rester chez nous, que d'aller dans une autre région.

Q - Parlez moi de votre vie à vous. Comment ça s'est déroulée ?

B - Ma vie s'est pas mal déroulée. A part qu'elle a mal débuté... Parce que moi quand j'étais jeune, j'ai eu un grave accident de travail. Je devais avoir, en 56, 21 ans, ah non j'avais 25 ans. J'étais sur un échafaudage. Il a cassé et je suis tombé de 15 m. J'ai de la chance d'être là. Je suis resté longtemps entre les hôpitaux pour me remettre. Mais à part ça ma vie est bien. Elle s'est bien organisée.

Q - Racontez moi, vos parents, qu'est-ce qu'ils faisaient ?

B - Mon père était employé de tramway à la R.A.T.V.M.

Q - Toute sa vie ?

B - Oui. Il est à la retraite, il a 78 ans. Il a travaillé toute sa vie, comme moi je travaillerai toute ma vie comme tuyauteur.

Q - Votre mère ne travaillait pas. ?

B - Non. Elle est décédée. En août cette année.

Q - Vous avez toujours habité Marseille ?

B - Oui.

Q - Avec vos parents ?

B - Non, mes parents sont corses.

Q - Comment ça s'est passé ?

B - Eh bien, comme il n'y avait pas de travail là-bas, mon père est venu en France, à Marseille pour travailler. Il est venu sur le continent comme on dit. Et après, il nous a eu nous. On était trois garçons. Trois frères. On en a perdu un qui avait 18 ans. ET on est restés deux frères, mon père et ma mère.

Q - Et votre frère qu'est-ce qu'il fait ?

B - Oh malheureux, lui, il travaille à Toulouse, à l'aéronaval.

Q - Qu'est-ce qu'il fait comme travail ?

B - Oh lui, c'est quelqu'un...

Q - Il est devenu quelqu'un et vous-même ?

B - Moi je suis pas arrivē.

Q - Pourquoi ?

B - Parce que les études ça rentrait pas et puis il y avait la guerre. Quand on ētait en train d'apprendre...

Q - Alors, votre frère est plus jeune ?

B - Non, il est plus vieux. Quand on ētait en train d'apprendre, la sirēne sonnait et on partait en courant dans les abris. Quand on revenait, c'ētait la grosse rigolade, autre qu'apprendre. Mais des fois, on apprenait. On apprenait sur le tas.

Q - Vous ētes sorti de l'ēcole à quel āge ?

B - Non, je suis quand mēme allē à l'ēcole jusqu'à 18 ans.

Q - Vous avēz quelque chose... ?

B - J'ai mon C.A.P. de, d'ajusteur mais ça ne m'a jamais servi puisque je ne trouvais pas de travail dans l'ajustage et alors je suis allē comme manoeuvre là où je travaille et là j'ai appris mon mētier.

Q - Vous avez commencē comme manoeuvre ?

B - Oui.

Q - Comment ça s'est passē, combien de temps ça a durē ?

B - Ça a durē un moment. Je suis restē manoeuvre bien un an. On devient tuyauteur, on devient soudeur...

Q - Et c'est là que vous avez eu cet accident. Vous étiez quoi quand vous avez eu votre accident ?

B - Là, je faisais le tuyauteur. On travaillait dans des immeubles. On s'occupait des eaux usées, l'alimentation en eau, le chauffage. On faisait la tuyauterie dans les immeubles. Quand j'étais sur l'échafaudage, il a cassé et je suis tombé.

Q - Pendant combien de temps ça a traîné votre... ?

B - Ça a duré plus d'un an, peut-être même deux. Que j'étais bien malade. Et après, quand j'ai été guéri de ça, presque guéri, j'ai été bien embêté parce que j'ai eu une complication pulmonaire. J'ai été bien malade là et j'ai été passer près d'un an dans un sanatorium. Ça ça a été les années noires de ma vie.

Q - Après vous avez travaillé dans la même entreprise ? Et vous étiez soudeur déjà.

B - Oui, dans la même entreprise mais j'ai repris à mi-temps pendant presque un an.

Q - Donc, ça vous a fait quatre ans en tout ?

B - Eh oui. Et ça a été vraiment les années noires, parce que j'avais trois enfants qui étaient jeunes et je gagnais pas beaucoup à la sécurité sociale. Ça a été très dur. Ma femme faisait des ménages, elle bricolait un peu pour pouvoir y arriver. Et puis, j'ai repris le travail et petit à petit... mais je ne fais pas de gros travaux... Maintenant, mon travail, je le fais.

Q - A quel moment vous avez eu la qualification de soudeur ?  
Après que vous avez repris ?

B - Oui, en 59-60.

Q - Vous avez pu être soudeur ?

B - Pour être soudeur il faut y être agréé. Il y a des agrégations de soudeurs. Tous les six mois, on passe des essais. Partout, on passe un essai.

Q - Vous le repassez encore cet essai ?

B - Si on change d'endroit, oui. Si je vais demain à Lyon comme ça arrive, on nous passe une agrégation de soudeur.

Q - Même si c'est l'entreprise... ?

B - Ah oui, tout le temps. Toute la vie, il y a des agrégations de soudeur.

Q - Vous êtes marié depuis combien d'années ?

B - Ça fait 25 ans.

Q - Vous avez combien d'enfants ?

B - 4 : un fils qui a 25 ans, une fille de 23 ans, une de 20 et puis un accident, celle-là, elle a 6 ans. C'est mon bâton de vieillesse.

Q - Comment ça s'est passé pour les enfants ? A part faire les ménages, votre femme n'avait jamais travaillé ?

B - Non. Pendant que j'étais malade, il a fallu qu'elle fasse des ménages...

Q - Et qui est-ce qui gardait les enfants ?

B - Pendant que les enfants étaient à l'école... elle...

Q - Au point de vue de l'habitation, vous habitez ici depuis quand ?

B - Ça fait pas longtemps. Il y a deux ans que j'habite dans un appartement. Avant on habitait dans un grand appartement parce que j'avais mes quatre enfants et les trois se sont mariés alors, qu'est-ce que j'allais en faire de ma grande maison ?

Q - Vous étiez où ?

B - Plus loin. Dans le même quartier.

Q - A quelle époque vous vous êtes installés ?

B - Dans notre appartement, 10 ans. Mais avant celui-là où on a habité 10 ans, on habitait dans un autre, avant que j'ai des enfants, avec ma femme, on habitait dans un autre plus petit encore. A mesure que j'ai des enfants, j'ai pris des appartements plus grands.

Q - Et le lieu de l'appartement vous l'avez choisi en fonction de quoi ?

B - De mon travail. Il y a l'autoroute et ici c'est l'endroit le mieux placé parce que vous allez sur les quais, à Berre, à Martigues, n'importe où, c'est de là qu'on prend.

Q - Vous avez choisi en considération de votre lieu de travail ?

B - Oui, j'ai toujours calculé ça. Ça valait mieux un endroit où l'on pouvait aller à son travail sans trop de frais.

Q - Si vous pouviez vous installer à Vitrolles près du chantier ?

B - Ah non, nous on a nos habitudes, notre famille. On a nos enfants qui sont mariés ici. On a tout ici, comment on fait ?

Q - Vous préférez rester sur Marseille ?

B - Oui. D'ailleurs, tous. Quand on a été sur la zone de Vitrolles, ils ont fait des H.L.M. où ils nous ont proposé d'aller habiter pour moins cher et personne n'est allé. Ceux qui sont allés, ce sont ceux qui venaient de Nantes, de Rennes, de Paris. Ils n'avaient pas de maison. Qu'ils habitent à Marseille ou à Vitrolles. Parce que ceux qui viennent du Nord, une fois qu'ils sont ici, ils ne partent plus. Ils ont vu notre soleil et c'est fini.

Q - Et vous qui connaissez Marseille, vous préférez rester ?

B - Il n'y a pas de comparaison. De ville, de Marseille, de la région, des Bouches-du-Rhône, même des Alpes jusqu'à Nice. Mais, dès qu'on dépasse Avignon, on peut plus habiter. Ma femme est allée à Tours et elle est tombée malade. J'ai travaillé deux ans et j'aurais pu rester encore plus longtemps mais ma femme est tombée malade. On a été obligés de retourner dans notre pays. Il faut être né dans ces pays pour arriver à vivre. Ceux qui viennent ne repartent plus. Celui qui vient pour travailler six mois dans le midi, c'est pas vrai. Il reste toute sa vie.

Q - Concernant le budget, combien vous gagnez ?

B - 210.000

Q - Ça c'est le salaire. Et qu'est-ce qu'il s'ajoute au salaire ?

B - Le déplacement.

Q - Combien vous avez ?

B - En ce moment on a 3.000 F. par jour travaillé. Quand on est en déplacement ailleurs, vous avez 6 ou 7.000 F. de déplacement mais c'est tous les jours, même le dimanche, même les jours de fête. Tandis qu'ici, c'est seulement les jours travaillés.

Q - Qu'est-ce qu'il y a en plus ? Des primes d'ancienneté ?

B - Oui des primes d'ancienneté. On a 1 % par an à partir du 1er Janvier 76. D'ailleurs ça vient de sortir. A la dernière réunion qu'on a eu avec le patron... à partir du 1er Janvier 1976, on a, au bout de trois années d'ancienneté, on a 3 % et puis après, 1 % par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans. Vous pouvez travailler jusqu'à 15 années, c'est pareil.

Q - Vous, vous avez 15 % ?

B - Oui.

Q - Est-ce que vous avez d'autres primes ?

B - Oui on a un 13ème mois. On a 85 % du salaire. Mais l'année prochaine, on aura le 13ème mois complet mais on l'a fait par étapes parce que le patron ne voulait pas. Chaque fois on grignotait. Maintenant, cette année on va toucher 85 % de salaire, de 210.000 F.

Q - Vous le touchez en deux fois ?

B - Non. en une fois. Seulement, aux congés, on touche 15 % du congé d'été et ils nous les enlèvent à la fin de l'année sur les 85 % qu'ils nous donnent.

Q - Vous prenez quel mois de congé ?

B - Un mois. Juillet ou Août, ça dépend.

Q - Qu'est-ce que vous faites en général ?

B - On va camper. On prend la tente. Depuis qu'ils étaient jeunes. Tous savent camper. On campe à St. Aygulf, à Cannes, au bord de mer.

Q - Vous restez combien de temps ?

B - Tout le temps. On en a eu une petite, une moyenne, une très grande.

Q - Vous ne pensez pas acheter une caravane ?

B - Non, on est bien dans la tente. Et puis d'abord, la caravane c'est trop cher.

Q - Vous avez l'habitude de la tente ?

B - Voilà, toutes les années on va camper.

Q - Qu'est-ce que vous faites les week-end ?

B - On va un peu à la campagne. Maintenant, les enfants sont grands, on sort ensemble. On joue aux boules. Plus maintenant parce que on nous les a volées. Ils ont ouvert la voiture et ils ont volé quatre paires de boules. On joue aux boules, on joue aux cartes et la journée passe. On s'amuse et puis on rentre.

Q - Vous lisez un peu ?

B - De temps en temps.

Q - Qu'est-ce que vous lisez ?

B - Tout ce qui me tombe sous la main je le lis. Si ça ne me plaît pas, je m'arrête. Je lis aventure, policier... maintenant, je lirais pas cinq policiers d'un coup. Je lis un livre d'aventure, un livre sur les pays noirs, ça me plaît.

Q - Vous les achetez ?

B - Ah non. On a tous la bibliothèque chez nous. C'est moi le responsable de la bibliothèque. Le comité d'entreprise a la bibliothèque. On a 800 livres. J'ai de quoi lire et les autres aussi. Avec 50 centimes on peut lire le livre qu'on veut. Même s'il faut donner 1,00 F, vous avez deux livres.

Q - Comment ça vous est venu, l'idée de la bibliothèque ?

B - C'est moi qui ai eu l'idée parce que j'ai pensé que les ouvriers ne lisaient pas assez. Il y a beaucoup de livres de syndicats dans ma bibliothèque. Je les recommande à tout le monde parce que je suis syndicaliste depuis longtemps d'ailleurs. Et il y a de tout. Il y a de tous les goûts.

Q - Comment ça se passe à la bibliothèque ?

B - J'ai 20 heures par mois pour m'en occuper. Je vais à Vitrolles deux fois par semaine. J'ai d'autres camarades à Vitrolles qui font partie du syndicat et du comité d'entreprise. On leur laisse les clés et s'ils ont besoin de donner un livre à quelqu'un, c'est eux qui s'en occupent. Ils marquent un tel prend tel livre, sur les registres que j'ai faits.

Q - Pour revenir aux salaires, sur quelle base horaire vous êtes payé ?

B - On a mille cent soixante francs de l'heure.

Q - Pour quelle qualification ?

B - C'est la plus haute. Il y a l'O.S. 1, l'O.S. 2, O.P. 2, O.P. 3, O.P. 3s et après on arrive à chef d'équipe. Il y a 1er échelon, 2ème échelon et puis il y a le contre-maître.

Q - Parlez-moi du chef d'équipe. Vous pourriez être... ?

B - Ah oui. Chef d'équipe, c'est un ouvrier qu'on choisit sur le tas. Il est là quand on en a besoin.

Q - Et vous pourriez être chef d'équipe ?

B - Oui. On me l'a proposé. On m'a demandé d'être responsable à Vitrolles. Mais moi, à Vitrolles, je ne peux pas rester. Deuxièmement, dans le contexte actuel, je me vois mal chef d'équipe.

Q - Pour quelle raison ?

B - Pour la raison que quand je passe dans la rue, je veux passer avec la tête haute. Je veux pas qu'on dise "celui-là c'est un fumier". Je n'ai pas besoin de vous en parler. Quand le chef d'équipe sera juste là pour faire le travail et pas un garde-chiourme, moi j'é serai ...

Q - Pourtant le vôtre sur le chantier...

B - Mais c'est pas pareil sur le chantier, moi, ce qu'on voulait c'est me garder à l'atelier.

Q - On vous l'a proposé uniquement pour être à l'atelier ?

B - Ils m'auraient bouclé là-bas dedans et puis...

Q - Je crois qu'on peut parler des conflits dans l'entreprise, de travail. Vous avez été délégué syndical ?

B - Oui. Mais j'ai pas été délégué syndical. Je suis délégué de comité d'entreprise mais pas délégué du syndicat c'est pas pareil. Le délégué syndical on le nomme pas. Les délégués nomment le délégué syndical qui lui s'occupe d'aller de l'U.L. à chez nous.

Q - Comment vous êtes-vous occupé comme ça... ?

B - En 68, quand il y a eu les grèves, ... on avait pas les syndicats, on avait rien et le patron faisait ce qu'il voulait. Si ça nous plaisait ça allait, sinon, on nous mettait dehors. Heureusement qu'on était des bons ouvriers et qu'on nous a toujours gardés. Parce qu'à ce moment là, il y en a qui ont passé... vous étiez pas bons, allez à la rue ! Vous plaisiez pas, vous aviez une tête qui revenait pas, à la rue ! Alors, en 68 quand il y a eu les grandes grèves, on a formé un syndicat, on a formé un comité d'entreprise. Quand on l'a formé, on ne connaissait

rien puisque on n'en avait jamais eu, on est allé à la C.G.T. qui nous a bien aidé et on est fier d'être le syndicat de la C.G.T.. A 98,1 %, toute l'entreprise fait partie rien que de la C.G.T.. Il existe pas autre chose que la C.G.T.

Q - Comment vous avez été élu ?

B - Moi ça me disait rien et puis on me disait "toi tu es le plus ancien et ci et là" et j'ai fait le délégué et j'ai pris un peu de sérieux parce que autrement le patron fait comme il veut.

Q - Comment, quelles qualités doit avoir un délégué ?

B - Il doit être sérieux et puis ça doit être quelqu'un à qui on doit rien reprocher. Si on a quelque chose à vous reprocher quand vous êtes délégué, c'est embêtant. Mais si vous êtes un bon ouvrier, quelqu'un de normal, qu'on a rien à vous reprocher, vous êtes un bon délégué. Après, vous apprenez. Je prends la Vie Ouvrière toutes les semaines, je vais aux réunions de l'U.L., aux réunions syndicales pour apprendre. On apprend toujours parce qu'on en sait jamais assez. Depuis, toutes les années je me présente et toutes les années j'ai 90 % des voix.

Q - Et ça vous plaît ?

B - Des fois, ça me plaît pas trop mais... parce qu'ils sont jamais contents ni d'un côté, ni de l'autre... mais ça fait rien, pourvu que moi je sois content.

Q - Et vos revendications, c'est pourquoi ?

B - Pour la retraite à 60 ans, pour les augmentations de salaire, pour l'augmentation du taux au comité d'entreprise et quatre fois par an on a une bagarre avec le patron pour les augmentations. Parce que, il faut lui dire que s'il

ne nous donne pas l'augmentation, on va faire grève. Des fois, on en a fait des longues... et puis après, ils nous donnent ce qu'on demande. Dernièrement, on a demandé 5 % d'augmentation pour arriver au fameux coefficient dont ils parlent dans les journaux et il ne veut pas nous les donner. Il a dit que... il nous le donnerait en deux fois. Une augmentation en décembre et une en janvier. Il n'y a pas de raison... Nous on doit avoir toujours 2 % en plus de ce que donne l'U.I.M.M. et les indices de la C.G.T., alors, il doit nous donner en un paiement. Lundi, ils ont une réunion pour l'augmentation. Il faudra qu'il nous la donne.

Q - Et vous n'avez pas d'autres choses à dire concernant le déplacement par exemple. Il y a des revendications à ce niveau là ?

B - Quand, par exemple, il y a un déplacement à Strasbourg, le patron fait appeler un tel, un tel et il demande s'ils veulent y aller. Le bonhomme lui demande : "combien vous nous donnez de déplacement ?" Le patron dit : 50, 55 F. Le bonhomme va voir le syndicat et dit : "moi, avec 50 F j'arrive pas à vivre". Nous on va voir le patron pour lui dire qu'avec 50 F personne n'ira là-bas. Mais il y en a toujours un ou deux... il y en a toujours. Et puis, après il nous demande combien on demande nous. A force de batailler... On lui dit que s'il ne donne pas ce qu'on veut, il a qu'à aller lui, le faire... parce que c'est comme ça qu'il faut faire... S'il veut pas nous le donner, il y va lui. Dernièrement, ils voulaient nous envoyer sur des barges au nord de l'Ecosse. Là, vous travaillez 12 heures par jour, 15 jours 12 heures par jour et puis après, vous avez 8 jours de congés chez vous. A la maison. Il y a un avion qui vous ramène. Mais les 8 jours comptent quand vous êtes à la maison. Après on vous reprend et vous allez encore travailler 15 jours 12 heures par jour.

Q - Il y en a qui l'on fait ?

B - C'est-à-dire, c'est pas nous qui l'avons eu, c'est une autre entreprise. Il en a parlé trop vite. Autrement, j'y allais. C'était intéressant.

Q - Ça ne vous faisait pas peur de partir 15 jours ?

B - Oh non, le travail ne me fait pas peur. Non, j'y serais allé pour voir. Pour voir comment c'est. Et puis au travail, on ne doit pas tuer des gens quand même.

Q - Vous n'auriez pas vu beaucoup l'Ecosse ?

B - Ah, je comprends. Vous savez, vous arrivez en avion, un hydravion vous mène à la barge et vous voyez que dalle. C'est des forages en mer. C'est une autre entreprise qui l'a eu... parce qu'eux aussi ont des batailles à mener pour avoir des travaux. Ils nous disent que c'est de notre faute qu'ils ne peuvent pas avoir de travail parce qu'ils nous paient trop.

Q - Alors que les autres entreprises...

B - L'entreprise est dix fois plus belle et plus prospère qu'il y a dix ans mais ça, ils le voient pas.

Q - Mais la concurrence est d'autant plus grande ?

B - Oui. Nous on travaille et c'est à eux à se débrouiller à trouver du travail. Faut que nous on travaille.

Q - Vous travaillez combien de jours par semaine ?

B - Cinq jours. Il n'y a pas si longtemps que ça. Avant, on travaillait 60, 65 heures par semaine. C'est d'avant 68 que je vous parle. On travaillait 6 jours par semaine. Dans les six jours, vous pouviez faire 40 heures ou alors 60 heures. C'est le patron qui était seul juge. Il disait :

vous allez travailler six jours et vous allez faire 40, 45, 50 heures. Jusqu'à 65 heures on faisait ! On n'avait jamais rien à dire. Ceux à qui ça plaisait pas, ils étaient mal vus et quand il y avait un coup de balai, on les balayait.

Q - Et alors maintenant ?

B - Maintenant, on le fait respecter, nous, le syndicat, c'est nous qui faisons respecter la loi, ce n'est plus le patron. On fait 43 heures et on est payé 45 parce qu'il y a deux heures pour le temps d'aller sur le travail. Ceux qui font des heures supplémentaires, il faut que le patron nous donne la liste avant de lui faire faire des heures et qu'il envoie le double à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail doit lui donner l'autorisation de lui faire faire des heures. Avant il était là aussi mais le patron faisait ce qu'il voulait.

Q - Maintenant vous pouvez faire respecter la loi ?

B - Maintenant on la fait respecter et je pense que dans la France entière on devrait faire ça. Parce que plus on aura le loisir d'être chez nous, plus on sera bien dans nos familles. Avant, un type qui fait 65 heures par semaine, qu'est-ce qui lui reste chez lui ? Déjà nous, avec les 5 jours qu'on travaille, on a pas beaucoup. Deux jours à la maison, c'est bien et on compte arriver aux 40 heures nous, le plus vite possible... et même moins. Sans perdre de salaire.

Q - Et votre loyer ?

B - La maison est à nous. Petit à petit, on l'a achetée. Il nous reste trois ans à payer, après, c'est à nous.

Q - Est-ce que vous avez d'autres crédits ?

B - Oui, des meubles de la salle à manger. Oui parce que les autres meubles sont tous à la poubelle. Maintenant que les enfants sont tous grands... on a changé la salle à manger.

Q - Et vous pensez que votre dernière fille elle a de la chance ? C'est mieux pour elle ?

B - Ah oui. Beaucoup. On a plus de temps pour s'occuper de notre fille que ce qu'on avait pour s'occuper des trois autres, qu'on avait avant.

Q - Quant aux résultats scolaires, ça change quelque chose ?

B - Oui, elle apprend mieux. Ceux de cette génération ont plus de chance que les autres. Ils ont plus de facilités. Leurs parents ayant plus de loisirs, ils ont plus de temps de s'occuper de leurs enfants. A l'école ils apprennent mieux.

Q - Vous vous occupez plus d'elle ?

B - Que des autres, ça sûrement. On en avait trois d'un coup mais elle, elle est toute seule. Et puis on a plus de loisirs pour s'occuper des enfants. Avant quand vous arriviez et que vous aviez fait 10 heures de travail dans la journée... sans compter le transport en camionnette, en car... vous aviez pas même le temps de manger que vous alliez vous coucher ! Calculez. Il nous faut une heure le matin et le soir, ça fait deux heures, vous arriviez abruti complètement.



## CONCLUSION



Au terme de notre recherche, la multiplication et l'élargissement des déplacements domicile-travail n'apparaissent plus seulement comme le symptôme le plus visible des processus de métropolisation qui affectent l'espace régional marseillais mais aussi comme un révélateur du caractère multidimensionnel de ces processus.

L'analyse des pratiques de déplacement domicile-travail de la classe ouvrière implique, ici, la prise en compte de la totalité du champ social : depuis le niveau le plus général, celui de la réorganisation des tissus industriels et urbains liée à l'implantation monopoliste et à l'intervention de l'Etat jusqu'au niveau le plus fin, celui de l'intériorisation de ces processus par les individus en termes de modes de vie, sans oublier le rôle des politiques d'entreprises dans la mise en place de conditions particulières de mobilisation et d'exploitation de la force travail.

L'apparente diversité de ces niveaux renvoie en fait à un mécanisme unique, déterminant pour expliquer la formation des aires métropolitaine : l'élargissement de la contradiction entre développement et socialisation des forces productives et les formes de profit et d'accumulation monopoliste. L'approfondissement de cette contradiction constitue la trame de la plupart des processus étudiés ici : l'implantation monopoliste et l'intervention de l'Etat dans la réorganisation des tissus urbains correspondent à la baisse tendancielle du taux de profit à l'échelle sociale, l'injection massive de capital dévalorisé, la restructuration du potentiel industriel local par disparition ou par la dépendance du secteur monopoliste. Les politiques d'entreprises dans la mise en place de conditions particulières de mobilisation et d'exploitation de la force de travail traduisent les disparités de situation de ces entreprises face à un gisement de main-d'oeuvre. L'étude de l'approfondissement de cette contradiction nous paraît également

déterminante pour rendre compte de phénomènes qui structurent les modes de vie : la qualification et la déqualification, la stabilité et la fixation professionnelle et résidentielle des travailleurs, la capacité organisationnelle des différentes strates de la classe ouvrière, la famille ouvrière dans les divers types de rapports qu'elle entretient avec les formes collectives de consommation (rôle des politiques d'entreprise mais aussi du milieu urbain). En tant que force productive, le travailleur subit dans sa vie quotidienne, dans le travail mais aussi hors travail, les effets de l'élargissement de la contradiction entre la socialisation des forces productives et les formes de l'accumulation monopoliste.

A chacun de ces niveaux, l'étude de l'articulation entre production et consommation, entre les conditions d'accumulation du capital et les conditions de reproduction de la force de travail par rapport à l'usage qu'en a le capital, entre les besoins en mains-d'oeuvre des firmes et les caractéristiques des gisements de main-d'oeuvre, entre la vie au travail et la vie hors travail s'est avérée très opératoire pour la saisie du phénomène de déplacement.

Il nous semble que si le transport peut acquérir une *pertinence sociologique* c'est au travers d'un certain nombre de questions qu'elle peut apparaître : question sur le rôle de la *densité* de l'espace sur le développement de nouvelles formes de division sociale du travail, densité de l'espace c'est-à-dire non seulement son occupation effective mais également l'articulation espace-temps que pré suppose l'organisation des transports.

Question du *déplacement* à l'intérieur d'un espace mais aussi entre les "moments" de la vie quotidienne, le temps de transport, le trajet marque-t-il ou non une rupture entre

deux champs, celui de la production et celui de la consommation ou, au contraire, l'élargissement des temps de déplacement ne manifeste-t-il pas l'unité contradictoire de ces deux champs avec l'apparition d'un processus unique au niveau des pratiques : la paupérisation par le temps ?

Enfin le nouveau découpage de l'emploi du temps du travailleur ne révèle-t-il pas les décalages entre les changements sociaux qui déterminent de nouvelles conditions générales de la production, de nouvelles formes de division du travail, une socialisation des forces productives et la mutation de cette force productive spécifique qu'est le travailleur ? L'emploi du temps n'est-il pas susceptible de révéler, comme la biographie, le développement de la contradiction force productive-rapports de production au niveau de l'individu concret ?

Affirmer comme nous l'avons fait tout au long de cette étude l'unité de la production et de la consommation ne signifie pas que nous identifions ces deux termes mais que nous souhaitons saisir leur unité comme la dialectique de deux moments au sein d'une totalité. Si nous avons plus insisté sur l'unité que sur la différence c'est qu'il s'agissait, pour nous, de comprendre les articulations de deux sphères d'activités que les formes spécialisées de la sociologie avaient tendance à produire de manière disjointe (sociologie du travail, sociologie urbaine). D'où le choix d'une grille d'observation, à partir des zones industrielles et des entreprises, qui privilégie l'unité de la production et de la consommation aux dépens de leurs facteurs de différenciation.

Il convient cependant de noter que si l'aire métropolitaine peut-être caractérisée par l'apparition de nouvelles formes de division sociale du travail et de nouvelles formes

d'exploitation élargies au delà des limites de l'usine, ces processus ne peuvent se comprendre sans une double référence aux nécessités du profit monopoliste d'une part et à des interventions étatiques qui sont le produit de contradictions de classe d'autre part. On ne peut lier totalement exigences du profit monopoliste dans la formation des aires métropolitaines et mise en place, essentiellement par l'Etat, de conditions générales de reproduction de la force de travail, les isoler est profondément faux, les identifier serait mécanique. La véritable question théorique est donc celle de leur nécessaire articulation. L'étude des pratiques renvoie à la même question : autonomiser l'usage que le capital a de la force de travail par rapport aux conditions de production et de reproduction de cette force de travail serait une démarche erronée. Mais supposer qu'il existe un lien de causalité simple entre usage de la force de travail, mode de vie et mode d'hégémonie évacue de multiples dimensions de la réalité sociale et revient à produire ce discours répétitif et clos sur lui-même qui est souvent prêté aux marxistes.

Si l'on postulait ce lien de causalité simple, cela reviendrait en fait à gommer toutes les manifestations de la contradiction entre forces productives et rapports de production au niveau des pratiques : si les formes de qualification, les conditions de reproduction de la force de travail dépendaient de la seule "volonté" du capital, on ne comprendrait pas pourquoi, à la limite, l'individu concret vit sa vie quotidienne comme un décalage permanent entre besoins et moyens de satisfaire ces besoins, pourquoi, toujours à la limite, les travailleurs organisent collectivement et même individuellement la résistance à ce capital.

La production et la consommation s'organisent au travers de multiples réseaux de relations sociales, à partir d'institutions, d'organisations spécifiques ; si l'usage que le capital a de la force de travail et l'exploitation comman-

dent l'unité profonde de ces réseaux, celle-ci n'exclut pas la diversité des rapports sociaux. C'est essentiellement à partir de deux appareils hégémoniques, l'Etat et la famille, que s'organisent les différences entre production et consommation et la diversité des systèmes relationnels.

L'intervention de l'Etat dans la consommation (écoles, collectivités locales, etc...) doit être analysée à la fois comme organisation d'une soumission et comme produit de luttes sociales. Les appareils hégémoniques parce qu'ils sont des enjeux et que leurs interventions reflètent toujours un certain état du rapport de forces sociales médiatisent nécessairement l'usage que le capital a des forces de travail. Même si l'on considère uniquement l'aspect "soumission" des interventions étatiques on s'aperçoit, et c'est là un apport majeur des recherches de FOUCAULT, DELEUZE et de leurs "disciples", que le mécanisme d'assujettissement est tout autant répression que production de désir, que le pouvoir a une alchimie spécifique, garante de son efficacité au niveau des individus concrets, au travers duquel il transforme les "exigences" du capital. Mais ces recherches sur le "pouvoir" nous semblent précisément souffrir d'une dichotomie instituée entre production et consommation, elles négligent trop souvent le rôle fondamental de l'exploitation, de l'usage que le capital a de la force de travail dans les modes d'hégémonie.

Tout en apportant une critique souvent légitime des aspects mécanistes de certaines analyses marxistes, ces recherches aboutissent parfois, avec le recours aux concepts généraux de pouvoir et de désir, à une caractérisation de l'Etat et des rapports sociaux en termes de domination diffuse et non en termes de classes sociales et d'exploitation. En ce sens, cette problématique rejoint la conception durkheimienne des institutions, qui évacue elle aussi la question de

l'origine du pouvoir au profit d'une analyse des mécanismes de régulation -ou de dérèglement anémique- qui s'organisent autour des institutions en place. Son originalité se réduit au renvoi à une ontologie du désir comme essence humaine préalable à toute forme d'existence concrète.

Il nous semble que c'est parce que la plupart des recherches de ce courant -nous pensons principalement aux travaux du C.E.R.F.I.- se sont d'une part situées dans une approche psychanalytique des pratiques et d'autre part centrées sur la sphère des pratiques de reproduction de la force de travail (santé, éducation, équipements collectifs) qu'elles ont abouti à cette conception de la domination comme phénomène diffus et du pouvoir comme essence des rapports sociaux. *Le petit travailleur infatigable* (1) témoigne bien à la fois de la portée de ces recherches et de leurs limites dans la mesure où l'étude de la soumission du travailleur à travers une forme d'urbanisation, le coron, prend le pas sur l'analyse de l'usage patronal de cette soumission -et en particulier sur l'analyse de la production de la plus-value relative. Décrit dans ses effets, le rapport d'exploitation ne fait l'objet que d'une critique moralisatrice. Mais une recherche de ce type fait par ailleurs clairement apparaître les insuffisances d'une démarche comme la nôtre, que nous avons pourtant voulue la plus globale possible : les filières de reproduction de la force de travail ne peut être étudiées de manière satisfaisante dans une recherche dont le plan d'observation est fondé sur un échantillon d'entreprises et concerne les usagers que le capital a de la force de travail. Il conviendrait de mener conjointement une analyse partant des conditions générales de reproduction de la force de travail, des équipements collectifs et des appareils hégémoniques qui s'y constituent pour pouvoir mieux saisir ensuite l'articulation entre production et consommation .

---

(1) L. MURARD, P. ZYLBERMAN, *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré*. Recherches, n° 25, Novembre 1976, 292 pages.

Cette carence a été ressentie très nettement dans notre analyse du travailleur de métier. Nous avons constaté que ce qui caractérisait ce type de travailleurs, outre la qualification, la coopération dans le travail et l'insertion dans les organisations de classe, c'était un rapport d'indépendance relative vis-à-vis de son entreprise. Le lien étroit entretenu avec le milieu urbain est-il à l'origine de cette indépendance (par le biais des organisations de classe telles qu'elles se structurent au plan de la localité et par le biais de la diversification régionale des marchés du travail) ou bien est-il une des manifestations de cette indépendance -ou encore est-il à la fois l'élément producteur et le produit de cette indépendance ? Pas de réponse à cette question sans une étude des filières de consommation constitutives du milieu urbain. Notre recherche -là n'était pas son objet central- n'a pu être suffisamment développée dans cette direction.

Nous n'avons pas eu non plus l'ambition de développer une théorie générale des rapports entre combinaisons productives, systèmes de transport de personnes et systèmes résidentiels. Les entreprises industrielles font appel à des bassins de main-d'oeuvre en même temps qu'elles constituent ces bassins, de même qu'elles utilisent des systèmes de transport qui leur préexistent et qu'elles contribuent au développement de ces systèmes. Ces rapports entre sphère de la production et sphère de la consommation, nous avons tenté de les analyser dans des conjonctures déterminées : ayant choisi d'effectuer des observations en profondeur sur un petit nombre de cas, nous n'avons pas eu la possibilité de multiplier les situations étudiées de manière à isoler les rôles respectifs des types de production, des systèmes de transport et des systèmes résidentiels dans la formation des modes de vie ouvriers. Certains de nos résultats peuvent donc être difficilement généralisables parce que trop marqués par les caractères conjoncturels de notre enquête.

Ces résultats sont, nous l'avons vu, de trois ordres: ils concernent la connaissance des processus de formation des aires métropolitaines d'une part, celle des politiques de main-d'oeuvre des entreprises industrielles d'autres part, et enfin l'analyse des modes de vie ouvriers.

Dans le contexte de la formation de l'aire métropolitaine marseillaise, l'intervention publique dans le développement des systèmes de transport de personnes entre agglomérations a pris la forme quasi exclusive d'investissements routiers et autoroutiers. Il est probable que cette primauté est d'abord à mettre en rapport avec les besoins en matière de transport routier de marchandises, mais les phénomènes de transport de marchandises ne figurant pas dans le champ de notre étude, nous ne prenons donc la dynamique d'ensemble de la mise en place des systèmes de transport de la région de Marseille et de Fos, nous sommes cependant en mesure de caractériser la logique partielle qui régit l'organisation du transport des personnes dans cette région: l'implantation successive, dans les zones d'urbanisation diffuse du pourtour de l'Etang de Berre, de forteresses industrielles de la pétrochimie, de l'aéronautique, de la sidérurgie a donné lieu à la formation d'espaces résidentiels assimilables à des coronas dispersés desservis par des réseaux de ramassage par autocar. Le développement conjoint du ramassage scolaire a encore affaibli les possibilités d'essor de lignes de transport public de voyageurs, qu'elles soient routières ou en site propre. En cela la région étudiée s'est conformée à une tendance générale, puisque de 1967 à 1973 sur 47 réseaux principaux de transports publics urbains totalisant 90 % du trafic de voyageurs dans les agglomérations de province en France, le nombre de voyageurs transportés a diminué de 12,5 % pendant sur la longueur des lignes progressait de 18,2 %, alors que de 1969 à 1974 le nombre d'enfants

transportés par circuits spéciaux a progressé de 31,7 % (1).

Dans ce contexte, le développement du réseau routier, la hausse des charges foncières dans des agglomérations en croissance rapide et la difficulté grandissante pour les salariés à trouver un emploi ont provoqué au cours des dernières années un élargissement de la longueur moyenne des déplacements domicile-travail qui n'a pu être mesuré dans sa globalité mais dont deux aspects ont été cernés avec la comparaison entre la zone industrielle de Fos (figure C, p. 38) et les zones d'industrialisation antérieure du voisinage de l'Etang de Berre (figures A et B, p. 37) d'une part, et avec l'analyse des desserrements d'entreprises industrielles de Marseille vers Vitrolles (chapitre V) d'autre part.

La mise en place par les employeurs de conditions particulières de mobilisation de la main-d'oeuvre est le produit du rapport qui s'établit à un moment donné entre d'une part *les besoins en main-d'oeuvre des entreprises*, et d'autre part *les caractéristiques des bassins de main-d'oeuvre*. De plus *la capacité des firmes à réaliser leurs besoins* intervient dans ce rapport.

Dans l'aire métropolitaine marseillaise la différenciation des systèmes de transport des travailleurs apparaît liée directement au type d'établissement. Les grands établissements industriels situés en dehors des agglomérations sont au centre de réseaux de ramassage en étoile. Dans ces espaces de type monopoliste simple ou monopoliste d'Etat les conditions particulières de mobilisation de la main-d'oeuvre prédominent .

---

(1) Ces données sont issues du 13ème rapport de la Commission des Comptes des Transports de la Nation (*Les transports en France, 1974*, INSEE-SAEI, 1976, pp. 31-32). La régression observée de 1967 à 1973 semble avoir cessé vers 1973-1974 mais on demeure loin d'un simple retour au niveau de trafic d'il y a une dizaine d'années.

Environ la moitié des salariés (et la majorité des ouvriers) des grands établissements sont transportés par car de l'employeur à leur lieu de travail. Si l'éloignement domicile-travail est nettement plus faible dans les espaces de type monopoliste simple, le taux des salariés transportés de cette façon y est important (1).

Ce lien peut paraître direct entre système de transport et type de rapports social capital-travail ne n'est aucunement : en effet le recours au travail posté dans la zone de l'Etang de Berre (2) joue un grand rôle dans la généralisation des politiques de ramassage : mais le lien travail posté-ramassage n'est pas immédiat : interviennent également le rapport domicile-travail, le type de qualification nécessaire qui impose un cloisonnement des marchés de main-d'oeuvre, etc. l'absence de grands établissements à main-d'oeuvre banale ou à horaires de jour dans cette zone simplifie la situation.

En ce qui concerne la pratique du ramassage par l'employeur pour de nombreuses P.M.E. de Vitrolles desservies de Marseille, on peut dire que les caractéristiques de taille, de propriété financière, d'horaires de la main-d'oeuvre ne permettent pas de rendre compte de l'origine de cette politique chez ces entreprises. Ce qui apparaît cette fois c'est un nouveau lien direct entre qualification, proximité ou éloignement domicile-travail et pratique de déplacement ; on assiste à une polarisation très forte des salariés en deux groupes (dans notre étude : le travailleur de métier, le travailleur marginalisé).

---

(1) Selon l'enquête de la MIAFEB effectuée en 1975 (déjà citée) ce taux était de 39,7 % pour les salariés des grands établissements du canal de Caronte et de 49,8 % pour ceux de la Z.I.P. de Fos.

(2) Recours exceptionnel dans les établissements industriels marseillais.

C'est une *conjoncture locale* caractérisée par une configuration originale d'un pôle d'emploi (la zone industrielle) vis-à-vis de bassins spécifiques de main-d'oeuvre qui détermine la relation observable qualification-pratique de déplacement (vaste marché urbain pour la main-d'oeuvre qualifiée, marché local proche pour la main-d'oeuvre banale)). Mais dans d'autres conjonctures spécifiques, le lien qualification-pratique de déplacement pourra être inverse (1), tout dépendant une fois encore du mode de relation qui s'établit entre les besoins des firmes et les réservoirs de main-d'oeuvre.

L'extension du marché de main-d'oeuvre bénéficie incontestablement d'abord aux grandes firmes qui sont en mesure d'offrir à la main-d'oeuvre locale des salaires, des avantages sociaux sans commune mesure avec les autres entreprises de la région. Ces grandes firmes ont de ce fait la possibilité de procéder à un véritable "écrémage" de la main-d'oeuvre qualifiée. En revanche, les entreprises de taille petite et moyenne qui emploient de la main-d'oeuvre qualifiée subissent une concurrence dans le recrutement de ce type de main-d'oeuvre. Notre enquête est intervenue dans une période de crise de l'emploi qui ne nous a sans doute pas permis de mesurer toute l'ampleur de cette concurrence.

Au contraire un des effets de cette crise de l'emploi et de la désindustrialisation de Marseille a été que les P.M.E. qui sont localisées à Vitrolles ont en quelque sorte bénéficié (bénéfice tout relatif puisqu'elles n'ont pas été épargnées par les cessations d'activités) du prolongement et de l'aggravation de la crise qui frappe les industries marseillaises, ainsi que de l'arrêt des programmes d'extension des grandes

---

(1) Comme c'est le cas dans le textile à Roubaix et Tourcoing où la main-d'oeuvre qualifiée est fournie par l'agglomération, la non-qualifiée par le bassin minier.

entreprises du pourtour de l'Etang de Berre qui a limité l'hémorragie de leur main-d'oeuvre qualifiée. Mais malgré cette récession marseillaise et cette stagnation autour de l'Etang de Berre, les P.M.E. qui emploient une main-d'oeuvre qualifiée ont dû mettre en place des circuits de ramassage vers Marseille qui reste le plus important réservoir de main-d'oeuvre qualifiée de la région. L'important Turn-Over que connaissent les entreprises de ce type à Vitrolles témoigne de leur difficulté à fixer une main-d'oeuvre qui, à partir du moment où l'entreprise se desserre, cherche du travail à Marseille.

En cas d'amélioration de la situation générale de l'emploi, ces entreprises auraient à transformer profondément leurs politiques de main-d'oeuvre pour ne pas perdre leur capacité de mobilisation de la force de travail. Plus généralement, les politiques de main-d'oeuvre des P.M.E. telles que celles que nous avons observées à Vitrolles, de même que celles de la plupart des sous-traitants des grandes firmes telles que la SOLMER, sont extrêmement sensibles aux phénomènes de conjoncture. On pourrait dire qu'elles se définissent structurellement par leur position à la marge -à la marge par la fragilité de leur situation sur les marchés, notamment sur les marchés de main-d'oeuvre .

Face à ces marchés, leur situation optimale est celle de la proximité d'un gisement de main-d'oeuvre dans lequel elles peuvent puiser de manière permanente. Ces entreprises ne sont pas en mesure de structurer un gisement de main-d'oeuvre, elles ne peuvent qu'utiliser ceux qui existent déjà. La précarité de la situation qu'elles offrent à leur personnel explique pour une part cette incapacité. Cette précarité est renforcée par l'absence de politique sociale que mènent ces entreprises. C'est dans ce double contexte, celui de la fragilité de l'entreprise et celui des avantages qu'elle offre au salarié qu'il convient de poser la question de la signification du

ramassage. Alors que pour les travailleurs de la grande firme sidérurgique, le ramassage est un des éléments de la stabilité au même titre que d'autres aspects de la politique sociale de l'entreprise, pour le travailleur qualifié d'une P.M.E. de Vitrolles, il s'agit d'une solution d'attente.

Chez les ouvriers que nous avons interviewés, les pratiques de déplacement ne sont jamais saisies isolément mais sont inscrites dans des systèmes plus vastes dans lesquels vie de travail et vie hors travail s'articulent en des modes de vie dont nous avons tenté la caractérisation dans trois cas, le mode de vie de l'ouvrier fordien, celui de l'ouvrier marginalisé, celui de l'ouvrier de métier. Cette inscription dans des systèmes de pratiques est multiforme. Nous l'avons appréhendée, au travers notamment de notre étude du discours des ouvriers interviewés, en analysant, tout d'abord, le transport comme un élément de renforcement ou d'atténuation de la dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur -c'est-à-dire en analysant le transport du point de vue du marché de la force de travail-.

Pour les ouvriers "fordiens" de la grande entreprise sidérurgique SOLMER, les modalités d'organisation des déplacements domicile-travail ne sont pas susceptibles de jouer un rôle sensible dans le renforcement ou l'affaiblissement du cloisonnement du marché de la main-d'oeuvre qui caractérise cette firme. La fixation des salariés dans leur entreprise est de toute manière très forte, elle résulte avant tout de la nature des qualifications requises dans ce type de production et est produite par une politique en matière de salaires, de logement, de formation, de consommation collective -et en matière de transport, mais il ne s'agit là que d'une pièce dans un jeu beaucoup plus vaste-. Les travailleurs de ce type sont insérés dans un étroit rapport famille-usine qui n'est guère modifié selon qu'ils habitent près ou loin de leur lieu

de travail, selon qu'ils utilisent ou non les lignes d'autocars mis en place par l'entreprise. Par suite, chez eux, les revendications en matière de transport, lorsqu'elles apparaissent, ne sont pas évoquées en rapport avec la question de l'enserrement des travailleurs dans un système qui subordonne étroitement l'ensemble de leur vie aux besoins de la production. Cela ne veut pas dire que les directions des firmes soient indifférentes à la localisation de leurs salariés : d'une part, elles s'efforcent d'éviter que la longueur des déplacements dépasse un seuil au-delà duquel les revendications des salariés en matière de paiement du temps de transport et de diminution du temps de travail se feraient par trop pressantes. C'est ainsi que les lignes de cars de la SOLMER ne desservent pas Aix-en-Provence alors même que le nombre d'utilisateurs de la ligne serait suffisant. D'autre part, elles s'efforcent d'empêcher aussi bien la formation de coronas dans lesquels leurs salariés rassemblés trouveraient au plan de la localité de résidence des facilités d'organisation qu'ils n'ont pas dans l'usine que l'insertion de leurs travailleurs dans des agglomérations constituant déjà un milieu politiquement et syndicalement organisé. La disposition idéale est celle d'un coron largement dispersé -du moins pour la main-d'oeuvre ouvrière ou d'encadrement intermédiaire car pour les ingénieurs et cadres on admet que la productivité d'une grande agglomération est à la fois nécessaire à la reproduction d'une force de travail très complexe et inoffensive puisque ces catégories sont tenues pour de sûres alliées des directions. La politique de ramassage est, avec la politique de logement, un des instruments dont les firmes peuvent jouer pour faire en sorte que la distribution résidentielle de leurs salariés tende à se conformer à leurs vœux.

Chez les ouvriers de métier, une subdivision s'impose entre ceux dont le lieu de travail est fixe et ceux qui opèrent sur des chantiers. Pour ceux dont le lieu de travail est fixe, et dont la qualification est transférable, la pos-

sibilité de changer d'emploi (sans connaître de déqualification trop sensible et sans avoir à bouleverser toute une vie de famille par un changement de résidence) est une arme décisive face au patronat dans les négociations sur les salaires et sur les conditions de travail.

Une bonne insertion résidentielle dans un milieu urbain, qui seul offre la possibilité d'échapper à la dépendance vis-à-vis d'un employeur donné, permet au travailleur d'échapper à des marchés de main-d'oeuvre protégés qui seraient les chasses gardées de tel ou tel employeur. C'est ainsi que, nous l'avons vu, les ouvriers marseillais dont l'entreprise a été transférée à Vitrolles n'envisagent jamais de quitter Marseille pour aller habiter plus près de leur lieu de travail -tandis que les ouvriers embauchés à Vitrolles en provenance d'une autre région s'installeront le plus souvent à proximité de leur usine puisque la recherche de bonnes conditions de déplacement n'entre pas pour eux en contradiction avec la sauvegarde d'une bonne insertion urbaine. La formation d'une région métropolitaine signifie pour les ouvriers de ce type un allongement de la durée moyenne des déplacements domicile-travail du fait de la restructuration de l'espace industriel et urbain, cet allongement étant souvent préféré à un changement de domicile en raison de la valeur particulière que prend l'insertion urbaine, non seulement en tant que condition de l'accès à un ensemble de moyens collectifs de consommation, mais surtout en tant que condition de l'accès aux filières d'embauche (accès qui passe souvent par les relations familiales ou les relations de voisinage).

Chez les ouvriers de métier travaillant sur des chantiers, la focalisation sur la vie familiale et sur la vie de localité est encore plus marquée, et des déplacements de grande amplitude pourront être envisagés pour que puisse être maintenus une vie familiale et des réseaux de relations ins-

crits dans une localité déterminée et difficiles à reconstituer ailleurs ; la localisation des chantiers et les conditions de déplacement prennent, dans l'ensemble des conditions de travail, une importance particulière qui se reflète dans la part des primes de déplacement dans le salaire. La dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur peut prendre ici la forme d'une vulnérabilité face à des modulations du niveau des primes et des conditions de transport par lesquelles l'employeur peut imposer le départ "volontaire" du salarié.

Pour les ouvriers marginalisés enfin, l'espace de la région métropolitaine prend un tout autre sens que pour les autres catégories de travailleurs : les mêmes distances sont plus longues pour celui qui dispose d'un deux roues que pour celui qui dispose d'une voiture, pour celui qui les parcourt dans une camionnette que pour celui qui les parcourt dans un autocar. A la différence de ce qui a pu être observé dans d'autres régions métropolitaines ou dans des régions rurales, les employeurs utilisateurs de main-d'oeuvre banale, dans la région marseillaise, n'éprouvent pas le besoin d'organiser de ramassage à longue distance, les disponibilités locales immédiates étant partout suffisantes.

Pour le travailleur marginalisé habitant dans les agglomérations moyennes ou petites de cette aire métropolitaine (mais sa situation ne serait peut-être pas très différente s'il habitait l'agglomération marseillaise que nous n'avons pas analysée dans le cadre de cette étude), l'horizon géographique des emplois auxquels il peut avoir accès est très limité, et la diversité qualitative des emplois accessibles l'est davantage encore (emplois payés au salaire minimum dans des supermarchés pour des établissements industriels du type de ceux que nous avons décrits). Il est significatif à cet égard que la zone industrielle de Vitrolles, zone d'emploi à dominante de main-d'oeuvre banale, corresponde à des zones de

résidence (les agglomérations de Vitrolles et de Marignane) dans lesquelles s'est constitué massivement, en dehors des secteurs à forte charge foncière de Marseille et d'Aix, un habitat à bon marché. La dépendance vis-à-vis des quelques employeurs locaux va de pair avec une paupérisation qui s'exerce par le biais des carences de cette zone résidentielle en moyens collectifs de consommation (et notamment en moyens de transport publics, dont les travailleurs marginalisés pourraient être les principaux bénéficiaires). Des agglomérations comme celles de Vitrolles et Marignane, même si elles rassemblent une population assez nombreuse ne fonctionnent pas, pour ces travailleurs marginalisés (il en va différemment des autres salariés, pour lesquels ces communes sont réellement intégrées à l'aire métropolitaine), comme des zones urbaines offrant une diversité qualitative d'emplois mais plutôt comme une sorte d'aire de stockage couplée à la zone industrielle proche et hébergeant une population largement surnuméraire par rapport aux emplois que compte cette zone.

La mise en place de systèmes de transport des travailleurs lors du développement d'une région métropolitaine renvoie donc à des logiques plurales : le ramassage organisé par les employeurs, que nous avons plus particulièrement analysé, prend des significations très différentes selon qu'il permet à des petites et moyennes entreprises de se tailler une place sur des marchés de main-d'oeuvre où elles sont confrontées à de nombreux concurrents, ou selon qu'il s'inscrit dans la politique de fixation de la main-d'oeuvre de grandes firmes sidérurgiques ou pétrochimiques. De même pour les salariés, les déplacements constituent des enjeux très différents selon qu'ils sont à la base, comme chez l'ouvrier de chantier, du calcul d'une partie importante du salaire, ou qu'ils apparaissent comme la condition la moins défavorable au maintien du statu quo dans les pratiques familiales et urbaines.

Une caractéristique générale du ramassage par l'employeur est qu'il facilite l'émergence de la revendication du paiement du temps de transport ; mais il faut aussitôt souligner qu'il ne saurait déterminer directement cette émergence, celle-ci étant essentiellement fonction du développement des organisations revendicatives des salariés tel qu'il résulte de l'histoire d'une entreprise, d'une localité, d'une formation sociale. Il est donc apparu tout au long de cette recherche que le déplacement domicile-travail occupait dans l'ensemble des pratiques sociales une position fondamentalement contingente, qu'il n'avait pas en lui-même de signification univoque et qu'il ne pouvait être analysé isolément mais seulement dans son articulation avec les pratiques de travail, avec les pratiques revendicatives et avec les pratiques urbaines.